
Esthétique-cosmétique et enseignement associé

BROCHURE JO 3123

IDCC 3032

Convention collective nationale du 24 juin 2011

[Etendue par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin, applicable à compter du jour de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale artisanale des instituts de beauté (CNAIB) ;

Union nationale des instituts de beauté (UNIB) ;

Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

«La présente convention collective annule et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du 11 mai 1978 (IDDC 972) pour les entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessous.

Aucun accord ne pourra déroger aux dispositions de la convention collective sauf de manière plus favorable aux salariés hors les cas où les dispositions légales donnent à l'accord de branche un caractère subsidiaire.»

Article 1

Champ d'application professionnel et territorial

(Champ d'application également applicable aux accords et avenants suivants : Accord 8 déc. 2011 (OPCA), Accord 24 janv. 2012 (Salaires), Accord 19 sept. 2012 (Salaires), Avenant 19 sept. 2012 (Paritarisme) et Avenant 18 oct. 2012 (Classification))

Mod. par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

Il est créé une Convention Collective Nationale de l'Esthétique Cosmétique d'une part, et de l'Enseignement Technique et Professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums d'autre part.

Champ d'application

La convention collective nationale de l'Esthétique Cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (S^t Barthelemy, S^t Martin, S^t Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulair, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en SPA, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté.

4. la vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV.

5. les activités de bronzage

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 2

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale reconnue représentative qui ne sont pas signataires de la présente convention pourront y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par la loi.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, où le dépôt de l'accord est effectué.

Article 3

Durée et clauses de révisions et de dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle s'appliquera à compter du jour de son extension.

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes après un préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation par l'une des parties, la présente convention continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention lui soit substituée et au plus tard pendant trois ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Si une seule organisation syndicale dénonce la présente convention, celle-ci continuera à lier les autres signataires.

Dans les mêmes conditions que la dénonciation, l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes doit être portée, par pli recommandé avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions faisant l'objet de la demande de révision, restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

Article 4

Publicité et extension de la convention

La présente convention est établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et, pour le dépôt, au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du livre II du Code du travail.

En vertu du livre II du Code du travail (art. L. 2261-24), il est demandé par les parties contractantes au ministre du travail que la présente convention et ses annexes soient rendues obligatoires par arrêté d'extension.

La présente convention sera déposée, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, la présente convention pourra être déposée par toute autre organisation représentative signataire de la présente convention.

Article 5 **Commission**

Mod. par Avenant n° 14, 2 févr. 2017, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 22, 27 févr. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Mod. par Avenant n° 37, 14 févr. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

UNSA.

Plusieurs commissions nationales paritaires sont instituées afin de concourir à l'élaboration et à l'application de la présente convention.

Lorsque les salariés d'une entreprise sont appelés à participer aux commissions instaurées dans le cadre de la présente convention, aucune réduction de leurs appointements ne sera effectuée en raison de leur participation à ces commissions.

1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI

Cette commission regroupe les commissions paritaires nationales de négociation et d'interprétation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CNAIB-SPA, 64 rue de la Briquetterie 17000 La Rochelle.

1.1.

Rôle de la commission

a) Elle exerce des missions d'intérêt général :

- 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 comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
 - De la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - Du repos quotidien et des jours fériés ;
 - Des congés payés et autres congés ;
 - Du compte épargne-temps.

Ce rapport doit, en particulier, faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base de données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclu (Bulletin d'informations n° 111 - Social n° 52 du 20 octobre 2016).

b) Elle peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut pas faire l'objet d'un recours

c) Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

d) Elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel ou mandatés par une organisation syndicale

e) Elle se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail et notamment :

- De la négociation annuelle sur les salaires ;

- Des négociations triennales portant sur :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- Les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;

- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- Les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;

- D'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;

- Des négociations quinquennales portant sur :

- L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;

- L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

f) (§ exclu de l'extension par arr. 28 nov. 2017, JO 11 déc.) Elle définit son agenda social, c'est-à-dire son calendrier de négociations dans les conditions de droit commun ; elle peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- 3 ans pour les négociations annuelles ;

- 5 ans pour les négociations triennales ;

- 7 ans pour les négociations quinquennales.

1.2

Financement du Dialogue Social

1.2.1

Contribution

(Avenant n° 22, 27 févr. 2019, étendu) Les entreprises entrant dans le champ d'application versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,06 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N-1, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

Cette contribution propre à l'esthétique est exclusive de toute autre.

Cette contribution est gérée par une association créée à cet effet : l'APANECEP.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les signataires du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;

- 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La part des organisations professionnelles d'employeurs est répartie au prorata du nombre de salariés représenté par les entreprises adhérentes à leurs organisations professionnelles. Le nombre de salariés de chacune des organisations sera calculé en prenant comme référence le document comptable certifié fourni par chaque organisation.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations syndicales reconnues représentatives *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 28 nov. 2017, JO 11 déc.)*.

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

- Prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires ;
- Renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;
- Développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- Constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- Financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
- Trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
- S'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

1.2.2

(Avenant n° 37, 14 févr. 2024, étendu)- Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues seront collectées à compter du 1^{er} janvier 2025 sur la base des salaires 2024 par l'OPCO-EP : Opérateur de Compétences des Entreprises de Proximité,

187 quai de Valmy 75010 Paris

Siège social : 4 rue du Colonel Driant 75001 Paris.»

Selon les modalités définies cet organisme et l'APANECEP (Association Paritaire pour l'Amélioration de la Négociation dans l'Esthétique Cosmétique et les Écoles Professionnelles) dont le siège social est situé 194 boulevard Emile Delmas 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale.

1.3

Composition de la CPPNI

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations représentatives nationales syndicales de salariés de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs issus d'organisations représentatives *nationales (Terme exclu de l'extension par arr. 28 nov. 2017, JO 11 déc.)*.

1.4

Procédure de la saisine d'interprétation

La demande est faite par lettre recommandée avec AR ou en lettre suivie et adressée au secrétariat de la commission tenu par la CNAIB-SPA ; elle expose le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention.

La demande pourra être faite par un employeur ou par un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. La commission nationale devra se réunir dans un délai maximal de deux mois.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission sera présidée alternativement à chaque saisine par un employeur et un salarié.

La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.

- Le quorum est de 50 % arrondi au chiffre supérieur des Organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la CPPNI est réuni dans son rôle d'interprétation

Le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal.

- Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des OP (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

2

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.-F.P.)

2.1

Préambule

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de

contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou - à défaut - de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de l'esthétique-cosmétique.

2.2 Composition

La CPNE-FP est composée d'un représentant (un titulaire et un suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative et d'un nombre égal total d'organisation d'employeurs reconnue représentative. (Le nombre de voix sera réparti proportionnellement au poids de chaque organisation d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) sans pouvoir être inférieur à une voix par organisation d'employeur.

2.3 Organisation

La commission sera co-présidée par une organisation syndicale d'employés et par une organisation syndicale d'employeurs.

La co-présidence sera assurée pour une durée de 3 ans. Les co-présidents peuvent être reconduits dans leur fonction.

2.4 Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par la FIEPPEC : cpne-fp-esthetique@orange.fr

2.5 Périodicité

Cette commission se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois qu'elle sera saisie par l'une des organisations représentatives de la présente convention.

2.6 Missions

- Elle procède à l'étude :

- m** De la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques annuelles ou biennales concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;

- m** Des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

- Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle formule à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

- Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

- Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en oeuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

Les parties signataires de la présente convention s'efforceront de porter à la connaissance de la commission les licenciements économiques effectués dans la profession.

Elle s'efforcera, en cas de licenciements économiques collectifs, de limiter ceux-ci au niveau de l'entreprise et recherchera toutes possibilités de reclassement des salariés par des stages de formation, de réadaptation et de conversion.

Il est demandé (à l'entreprise ou aux mandataires judiciaires) d'adresser une demande de reclassement au secrétariat de la commission et de joindre à cette demande les curriculum vitae des salariés faisant l'objet de la procédure.

3 Commission nationale de conciliation

3.1 Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur.

Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum deux mois après avoir été saisie.

3.2 Procédure

La Commission est saisie par lettre recommandée avec AR ou en lettre suivie adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA 64, rue de la Briquetterie 17000 La Rochelle.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.

La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.

- Le quorum est de 50 % arrondi au chiffre supérieur des Organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la commission est réunie.

Le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal.

- Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des organisations professionnelles patronales représentatives (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

Article 6 Droit syndical

1 Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel défini à l'article 1^{er}, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat ni à se baser sur les opinions du personnel défini à l'article 1^{er} pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail.

Sur demande formulée aux employeurs avec un préavis de deux semaines et sur présentation d'une convocation nominative de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés appréciés au sens de l'article L. 2141-11 du Code du travail, ces absences seront rémunérées dans la limite d'un salarié et de quatre jours par an.

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction dans une organisation syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois précédent l'expiration définitive de son mandat syndical, et ce pendant un an, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages qui y sont attachés. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant quatre ans.

À sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin) La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin) Conformément aux dispositions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées de droit aux salariés qui en feront la demande pour exercer les fonctions de conseiller prud'hommes, d'assesseur à une commission de première instance de contentieux de la sécurité sociale, retraite complémentaire, d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin) Des absences seront accordées conformément aux dispositions de l'article L. 3142-3 du Code du travail aux salariés qui en feront la demande et présenteront les justifications nécessaires de l'organisme concerné pour :

- exercer des fonctions de membre des commissions instituées par les codes du travail et de la sécurité sociale, de conseiller de l'enseignement technologique, d'administrateur de chambre de métiers, de membre de la commission professionnelle consultative ;

- exercer les fonctions de membre de jury aux examens du C.A.P., du brevet professionnel, du brevet de maîtrise, du baccalauréat professionnel et du brevet de technicien supérieur.

2

Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

3

Délégués syndicaux

Dans les établissements de 50 salariés au moins, les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Le crédit d'heures indemnisées dont ils bénéficient est fixé comme suit :

- dans les établissements occupant de 50 à 150 salariés : 10 h par mois ;
- dans les établissements occupant de 151 à 500 salariés : 15 h par mois ;

4

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;

La Direction mettra à la disposition des délégués un local approprié ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions, des panneaux d'affichage syndicaux dans chaque établissement.

5

Comité d'entreprise

Il sera constitué des Comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente Convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

Le Comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

6

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont les missions sont les suivantes :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- Etablissements de 199 salariés et moins, trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- Etablissements de 200 à 499 salariés, quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;

En l'absence de CHSCT dans un établissement d'au moins 50 salariés par suite d'une carence de candidature, les délégués du personnel en exercent, à titre suppléatif, les attributions.

Article 7-1 Contrat de travail

1 Contrat de travail - Embauchage

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

Le recrutement du personnel de direction et d'enseignement des écoles et organismes de formation entrant dans le champ d'application doit s'effectuer conformément aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'enseignement technique, notamment celles relatives à l'accomplissement des formalités administratives exigées avant l'entrée en fonction et aux conditions d'âge, de capacité juridique, de titres et références professionnelles requis pour faire l'objet d'une décision administrative favorable.

2 Période d'essai

A) Période d'essai pour le personnel des entreprises de la branche autre que le personnel des écoles d'esthétique

Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est :

- pour les employés de deux mois avec la possibilité de prolonger d'un mois lorsque le salarié n'aura pu être évalué sur l'une des tâches ou activités propres à ses fonctions citées dans le contrat de travail,
- pour les agents de maîtrise 3 mois avec la possibilité de prolonger d'un mois,
- pour les cadres 4 mois avec la possibilité de prolonger de deux mois.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée et la possibilité de la prolonger d'un commun accord entre les parties dans les conditions fixées ci-dessus ne se présument pas. Ces conditions doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

La période d'essai pourra être prolongée, par accord exprès et écrit des parties intervenu au cours de la période initiale.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- 3 mois pour les employés,
- 4 mois pour les agents de maîtrise,
- 6 mois pour les cadres.

B) La période d'essai pour le personnel des écoles d'esthétique

Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée initiale ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour le personnel enseignant et le personnel des services généraux et administratifs,
- 3 mois pour le personnel coordinateur en enseignement professionnel,
- 4 mois pour le personnel de direction.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être prolongée une fois, du commun accord des parties, dans des conditions à fixer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, sans que la durée totale, renouvellement compris, ne puisse dépasser :

- 3 mois pour le personnel d'entretien, employé de bureau, surveillant, secrétaire, aide-comptable,
- 4 mois pour le personnel enseignant, comptable,
- 5 mois pour le personnel coordinateur en enseignement professionnel,
- 6 mois pour le personnel de direction.

La période d'essai et la possibilité de la prolonger ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

C) Clauses générales pour la période d'essai et sa prolongation applicables à l'ensemble du personnel de la branche

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail (maladie, congés...) survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du Code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée

déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du Code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Il est par ailleurs rappelé qu'en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance (ou préavis) pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximum prévue ci-dessus.

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

- pour les cadres 4 mois avec la possibilité de prolonger de deux mois.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée et la possibilité de la prolonger d'un commun accord entre les parties dans les conditions fixées ci-dessus ne se présument pas. Ces conditions doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

La période d'essai pourra être prolongée, par accord exprès et écrit des parties intervenu au cours de la période initiale.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- 3 mois pour les employés,
- 4 mois pour les agents de maîtrise,
- 6 mois pour les cadres.

3

Ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci (y compris les contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation conformément à l'article L. 6222-16)

4

Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Il est attribué aux salariés relevant de la présente convention des jours supplémentaires de congés payés tenant compte de l'ancienneté. Ces jours supplémentaires de congé seront accordés en fonction du barème suivant :

- un jour après cinq ans d'ancienneté ;
- trois jours après dix ans d'ancienneté ;
- six jours après quinze ans d'ancienneté.

La prise effective de ces congés supplémentaires sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 7.2

Hygiène, Santé et Sécurité au travail

Mod. par Avenant n° 36, 14 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB-SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

1. Employeur, salarié et partenaires sociaux en matière de santé et sécurité

Il est rappelé que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille. Cela se traduit par des actions de prévention, d'information et de formation.

Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Les salariés et leurs instances représentatives doivent être acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail. Ils doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre (exemple : élaboration et révision du DUERP).

Lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

7 Comité social et économique (CSE)* avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT)*

8 Comité technique national (CTN)

9 Comités techniques régionaux (CTR)

10 Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

11 Autres organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises)

*Précisions sur le CSE et la CSSCT :

Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l'employeur.

Le CSE veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en situation de handicap ou non à tous les emplois lors d'un retour à l'emploi.

Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

- - Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié, en application de l'article R. 4121-2 du Code du travail, les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans le document unique (DUERP) avec au minimum une mise à jour annuelle.

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation à priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

m Actions de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

*Prévention des TMS

La branche a produit un certain nombre de manuels en collaboration avec la caisse de prévoyance et l'INRS et s'engage à les mettre à disposition des chefs d'entreprises et des salariés par tout moyen.

m Accueil, information et formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir par tout moyen une information pratique adaptée à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés. La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant l'ensemble des salariés (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation* en rapport avec ce plan ...) et en formant le personnel dédié à la sécurité.

Se référer aux dispositions selon l'ERP (établissement recevant du public)

*Consignes incendie

Pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes :

Une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente dans chaque local où l'effectif est supérieur à 5 personnes. La consigne de sécurité incendie indique :

- les extincteurs qui se trouvent dans le local ou à ses abords
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action
- les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public
- les moyens d'alerte
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés

La consigne incendie doit être communiquée à l'inspection du travail.

Pour les autres établissements non soumis à l'élaboration d'une consigne, le Code du travail indique que l'employeur établit des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale.

*Exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie

— *(Exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) La consigne de sécurité incendie, obligatoire dans la majorité des entreprises, prévoit un exercice d'évacuation au moins une fois par an*

— Pour établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire, aucune précision concernant ces essais et exercices ne figure dans le Code du travail.

— Toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

*Salarié Sauveteur Secouriste du Travail (SST)

Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail, mais aussi d'être acteur de la prévention des risques professionnels dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé.

Il appartient à l'employeur d'évaluer la nécessité de le désigner pour intervenir en cas d'urgence des salariés

La formation des SST a pour vocation de s'insérer dans une démarche plus globale de prévention des risques professionnels. Elle est recommandée par la branche assurance-maladie/risques professionnels. La liste des SST doit être communiquée et affichée.

7 Hygiène générale

7.3 Locaux communs

Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes c'est-à-dire :

7.3.1 postes d'eau potable

7.3.2 W.C

7.3.3 lavabos avec eau courante

7.3.4 vestiaires et/ou des armoires individuelles fermant à clef

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel

masculin et le personnel féminin.

Il est recommandé, dans la mesure du possible, de mettre à la disposition du personnel afin qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq personnes.

7.4 Matériels et tenues de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution des prestations. Les sièges devront être adaptés au poste de travail et compatibles avec la station assise ou debout en continu ou intermittente.

L'employeur ne peut exiger de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement qu'à la condition de la procurer et d'en assurer l'entretien à ses frais. Dans ce cas, celle-ci demeurera la propriété de l'employeur.

Le planning des rendez-vous sera organisé en fonction du fait que la salariée à sa prise de poste doit se mettre en tenue professionnelle et préparer son poste de travail.

8 Règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place du règlement intérieur est recommandée, dans les plus de 50, elle est obligatoire.

Pour référence :

7 Code du travail : articles L. 1311-1 et L. 1311-2 Entreprises et effectifs concernés

8 Code du travail : articles L. 1321-1 à L. 1321-6 Contenu et conditions de validité

9 Code du travail : articles R. 1321-1 à R. 1321-6 Conditions de validité

10 Code du travail : articles L. 1322-1 à L. 1322-3 Contrôle de la conformité par l'inspecteur du travail

9 Surveillance médicale

*Rappel des dispositions du Code du Travail :

La surveillance médicale des salariés est organisée par la médecine du travail, cependant l'employeur et le salarié peuvent faire la demande d'une visite médicale en cas de nécessité.

*Visite médicale d'information et d'embauche

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Seuls les salariés mineurs doivent s'y soumettre avant leur embauche. (R. 4624-10 du code du travail).

*Visite médicale périodique

Le Code du travail fixe à 5 ans le délai maximum entre deux visites à la médecine du travail. Mais cet intervalle est ramené à trois ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (R. 4624-15 du Code du Travail)

*Visite de reprise du travail

La visite médicale de reprise du travail n'est pas systématique.

Elle est obligatoire après l'arrêt de travail du salarié pour l'un des motifs suivants :

17 Accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours

18 Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours

19 Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)

20 Congé de maternité

10 Rôle de la branche en matière de santé et de sécurité

6.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins une fois par an en formation de «commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail» pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

6.2. Attributions de la commission

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

— préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) et du rapport de branche

À partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés ;
- concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail
- mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
- aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention.
- préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;
- participer à toutes commissions sur les risques professionnels initiées par l'INRS
- suivre l'application du présent accord.

La CPNEFP peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener avec la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

6.3 Frais de transport et salaires des représentants des organisations syndicales de salariés

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente convention collective.

Article 8 Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 35, 14 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

1 Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jours calendaires	7 jours calendaires	7 jours calendaires
Entre 6 mois et 1 an	1 mois	1 mois	1 mois
Plus d'un an	1 mois	2 mois	2 mois

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Durant le préavis :

- L'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci.

Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

- L'arrêt de travail d'origine professionnelle (maladie ou accident du travail) interrompt le préavis.

Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis doit être exécuté, cependant d'un commun accord et à l'initiative du salarié, les parties peuvent convenir d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

Si la dispense du préavis est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est due.

2 Rupture durant la période d'essai

La période d'essai fait partie de la durée totale du contrat.

a Rupture par l'employeur avec un délai de prévenance qui varie selon la durée de présence du salarié

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur (minimum légal)	
	Employé	Cadre
Inférieur à 8 jours de présence	24 heures	
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures	
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines	
Après 3 mois de présence	1 mois	

b Rupture par le salarié avec un délai de prévenance qui varie selon sa durée de présence

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance du salarié (minimum légal)
Inférieur à 8 jours de présence	24 heures
Au-delà de 8 jours de présence	48 heures

3 Licenciement

Tout employeur, qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié, doit respecter la procédure légale de licenciement.

a Préavis

Si le licenciement donne droit à un préavis, il est fixé comme suit :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jours calendaires	7 jours calendaires	7 jours calendaires
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, celui-ci recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

b Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour faute grave, lourde ou d'un licenciement économique :

- Pendant la période de préavis supérieure ou égale à un mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans diminution de salaire.

m Exemple : si le salarié travaille 25 h/semaine, le salarié pourra s'absenter 25 h/mois de préavis.

m Exemple : si le salarié travaille en forfait jour, le salarié pourra s'absenter 5 jours/mois de préavis

- En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de :

m deux heures par jour sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat de 35 h

m 2 demi-journées sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat forfait jour

Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Si les parties y consentent, ces heures/jours d'absence pourront être groupées en partie ou en totalité.

4

Rupture conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les parties conviennent de la date de fin contrat en respectant le délai minimum de mise en œuvre.

Dans ce cadre, il faut utiliser le Cerfa 14598*01 prévu à cet effet.

Article 9

Départ à la retraite

1

Conditions de départ à la retraite

Le départ à la retraite doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié en droit de faire liquider sa retraite.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse est tenu d'observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement

La mise à la retraite correspond à la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a réuni les conditions légales.

2

Indemnités de départ à la retraite

Sauf disposition plus favorable, tout salarié prenant sa retraite à partir de l'âge normalement prévu par les différents régimes de la sécurité sociale percevra une indemnité établie comme suit :

- un mois après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois mois après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise

Tout salarié mis à la retraite à partir de l'âge normalement prévu par les différents régimes de la sécurité sociale percevra une indemnité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salaire servant de base est le salaire moyen des douze derniers mois, sauf si ce dernier est inférieur à la moyenne des trois derniers mois.

Article 10

Durée du travail. Organisation du temps de travail

Mod. par Accord, 11 sept. 2014, étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 23 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 11, 11 déc. 2015, étendu par arr. 12 juin 2017, JO 20 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

FIEPPEC ;

UNIB.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CFC.

Mod. par Avenant n° 21, 17 janv. 2019, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFTD ;
UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 32, 14 avr. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FIEPPEC ;
CNAIB ;
UPB.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
UNSA FCS ;
CFTD Services.

1 **Durée du travail**

1.1 **Durée légale du travail**

Dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche, la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

Pour le personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du travail est répartie de la façon suivante :

- Vingt-six heures et trente minutes de cours effectifs,
- Huit heures et trente minutes consacrées aux tâches pédagogiques connexes définies dans la classification des emplois.

La durée du travail correspondant aux tâches pédagogiques connexes peut être calculée soit en fonction du temps de travail effectif réalisé sur le lieu de travail soit de manière forfaitaire sur la base de la durée du face-à-face pédagogique (cours effectifs).

Dans cette deuxième hypothèse, le temps de travail pourra être effectué en dehors du lieu de travail et les tâches pédagogiques connexes pourront être réalisées en dehors des périodes consacrés aux cours c'est-à-dire notamment pendant les périodes de congés scolaires, lors des périodes de formation en milieu professionnel et lors des périodes d'examen.

1.2 **Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Par principe les heures supplémentaires sont rémunérées.

Pour chaque heure supplémentaire le taux sera majoré :

- de 25 % de la trente-sixième heure à la quarante-troisième heure de travail effectif au cours d'une semaine,
- de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure de travail au cours d'une semaine,

1.3 **Institution d'un repos compensateur de remplacement (RCR)**

Les entreprises assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes et périodiques de leur activité pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant l'année. Les partenaires sociaux conviennent qu'il est possible d'adopter un repos compensateur en remplacement d'heures supplémentaires.

Ils décident des contreparties accompagnant les possibilités nouvelles d'aménagement du temps de travail.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférent par un repos compensateur équivalent est autorisé et décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 % du temps ainsi effectué de la trente-sixième heure à la quarante-troisième heure de travail effectif au cours d'une semaine,

— à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la quarante-quatrième heure de travail au cours d'une semaine, Cela sans préjudice des dispositions prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail (contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel).

Les repos compensateurs de remplacement (RCR) auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de quatre mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée soit par demi-journée.

Pour le personnel des écoles d'esthétique le repos compensateur pourra, en accord avec le salarié, être cumulé et pris en fin d'année scolaire afin de le regrouper avec les congés d'été.

Les heures supplémentaires, dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

1.4 Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour toute heure supplémentaire, donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée par la loi.

Le droit à repos est ouvert dès lors que la contrepartie obligatoire atteint 7 heures.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 50 % du temps pour les entreprises de moins de 20 salariés,
- à 100 % du temps pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Lorsque des droits à contrepartie obligatoire en repos sont ouverts, les repos doivent être pris dans les 2 mois qui suivent.

Une demande de repos ne peut être différée par l'employeur que dans un délai de 2 mois maximum.

Les contreparties en repos peuvent être prises par journée ou demi-journée.

2 Travail intermittent

Conformément à l'article L. 3123-31 du Code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par la convention, qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 3123-36 du Code du Travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Définition des emplois intermittents :

Les emplois intermittents, définis par la Convention, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées visent les emplois relatifs à des activités pédagogiques et sont les suivants :

Surveillant(e) Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises

Enseignant(e) en travaux pratiques et activités professionnelles (à titre d'exemple les techniques esthétiques, la vente, la communication, la technologie, le cadre organisationnel...)

Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par la formation technique et professionnelle et/ou par l'expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission. Enfin, dans le cadre de ses fonctions l'enseignant(e) peut être sollicité pour contacter le milieu professionnel (mise en place de stages, suivi des périodes de formation des élèves en milieu professionnel), pour participer à la gestion des stocks de fournitures et matériels professionnels (y compris la maintenance).

Enseignant(e) en cours magistraux (à titre d'exemple français, mathématiques, biologie, gestion commerciale, gestion comptable...)

Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un

domaine ou une discipline scolaire. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin) Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

2.1

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du Code du Travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° Les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

2.2

Rémunération

La rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel ou calculée chaque mois selon le temps de travail effectué.

Dans la première hypothèse, le salarié reçoit chaque mois 1/12^{ème} de sa rémunération annuelle brute correspondante à sa classification et à la durée du travail de son travail sur l'année.

2.3

Ancienneté

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

2.4

Heures complémentaires(Terme exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin)

Des heures complémentaires(Terme exclu de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin) peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

3

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un moyen pour les instituts de beauté de répondre à la nécessité économique de faire face à des afflux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine, ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

3.1

Définition

En vertu de l'article L. 3123-1 du code du travail est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- À la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- À la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

3.2

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Dans les entreprises où il existe une représentation du personnel, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspection du travail.

3.3

Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne :

- Le lieu de travail ;
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ;
- La répartition de l'horaire ;
- Le coefficient hiérarchique ;
- Le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée du travail ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de prise de celles-ci ;
- La désignation de l'emploi occupé ;
- La durée de la période d'essai conventionnelle.

3.4

Durée du travail

En aucun cas, le temps de travail d'un salarié à temps partiel, compte tenu de son horaire contractuel et des heures complémentaires, ne pourra excéder la durée légale du travail.

Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes : le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, généralement répertoriés au code NAF 96. 02B, la durée minimum ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf demande du salarié.

3.4.1

Réservé

3.4.2

Réservé

3.4.3

Dérogation à la demande de l'entreprise (Accord, 11 sept. 2014, étendu)

Par dérogation expresse à ce principe, le contrat de travail peut être établi pour une durée inférieure à 24 heures à la demande de l'employeur dans les conditions suivantes :

Conformément à l'application des référentiels des formations, (exemple des diplômes de l'Éducation Nationale, des CQP de branche, ou titres inscrits au RNCP...), les établissements d'enseignement et/ou centres de formations, ont besoin de déroger :

- D'une part pour une activité d'enseignement au sein de l'établissement privé d'enseignement technique et professionnel des métiers de l'esthétique et de la parfumerie ou de l'organisme de formation aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie,
- D'autre part :
 - Lorsque l'enseignant est un professionnel vivant principalement de l'exécution de son art et travaillant à son compte ou comme salarié, ou bien lorsque l'enseignant intervient également pour un autre établissement d'enseignement technique et professionnel
 - Ou lorsque l'établissement envisage de recruter un enseignant pour dispenser des cours dans une matière ne permettant pas d'assurer un nombre de cours au moins égal à 24 heures par semaine (temps de préparation inclus)

Sont ainsi concernés :

— Enseignants des cours magistraux

— Enseignants des travaux pratiques

Ces postes correspondent généralement aux coefficients 200 à 250.

Ce minimum sera de 1 heure de face à face pédagogique majoré des heures de préparation soit 19 minutes et 15 secondes, (conformément à la convention collective et la répartition face à face pédagogique et préparation).

En contrepartie le taux horaire de ces contrats sera au minimum majoré de 32 % en fonction de la grille des salaires conventionnels.

3.5

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont prévues au contrat de travail et effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

4

Absences et congés

4.1

Congés payés

Les congés payés seront attribués comme suit, compte tenu des articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.

— La durée de congé normal est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1^{er} juin au 31 mai) soit trente jours ouvrables. Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné.

— Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante : 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ; 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ; 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.

— Les jeunes travailleurs ou apprentis de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de trente jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.

— Les congés payés seront attribués soit par la fermeture de l'entreprise, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

— Les conjoints travaillant dans la même entreprise prendront à leur demande leurs congés simultanément.

— Si les congés sont fractionnés, il sera attribué deux jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à six jours et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise en dehors de la période légale des congés (du 1^{er} mai au 31 octobre).

— Les demandes de congés seront déposés au plus le 15 janvier auprès de l'employeur par écrit. L'ordre des congés devra être porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} mars. Si l'entreprise ne ferme pas, il sera tenu compte de la situation familiale des intéressés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté dans l'entreprise.

— Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à deux jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

— L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.

— La prise de congé principal payé est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre.

— Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé payé.

4.2

(Avenant n° 32, 14 avr. 2022, étendu) Congés exceptionnels

Événement	Sous classification	Congés
	Le sien	4 jours
Mariage / PACS		
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Son enfant	Mise à jour (janvier 2025) 2 jours

Événement	Sous classification	Congés
Naissance	Congés de naissance	3 jours que pour le père dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant disposition légale en vigueur
Adoption		3 jours dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire PACS	
	Concubin	
	Frère / sœur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents / Parent du concubin	
	Arrière grand parent	1 jour
	Grand parent	
	Beau-frère / belle sœur	
	Gendre / belle fille	
	Nièce / Neveu	
	Enfant – 25 ans	7 jours ouvrés fractionnable en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de deuil 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant
	Enfant + 25 ans	
	Enfant + 25 ans et lui-même parent	
Annonce survenance handicap	Son enfant	3 jours
Déménagement		1 non payé / an
		1 payé tous les 3 ans
Congés divers		
Enfant malade		Application des dispositions légales + 1 jour par an rémunéré (sur justificatif)
Enfant hospitalisé		
Rentrée scolaire		Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.
Apprentis	Révision pour Examen	<p>5 jours ouvrables.</p> <p>Il doit être pris dans le mois qui précède les épreuves sans qu'il soit nécessairement accolé aux dates des épreuves.</p> <p>De même, le bénéfice de ce congé n'est pas lié à une présence effective ou obligatoire de l'apprenti au centre de formation, même si le Code du travail laisse entendre que ce congé, à l'origine, se justifiait afin de permettre à l'apprenti de suivre des enseignements spécifiques à la passation des examens.</p>

Événement	Sous classification	Congés
Salarié en contrat de Professionnalisation	Révision pour Examen Éducation Nationale	Pour les diplômes Éducation Nationale, le salarié bénéficiera d'un congé de jours dans les mêmes conditions qu'un apprenti, avec toutefois la possibilité de fractionner ce congé entre la 1 ^{ère} et la 2 ^{ème} année si le candidat a choisi la forme progressive pour passer son examen
	Révision pour Examen :	Pour les formations ci-dessous, le candidat bénéficiera d'un congé dans le mois précédent son examen de :
	Titres	Titres : 1 jour pour niveau 3 & 4, 2 jours pour niveau 5, 6 et 7
	CQP	CQP Styliste : 1 jour
		CQP Spa praticien : 1 jour
		CQP Spa Manager : 2 jours
		CQP MCQ : 1 jour
		CQP Esthétique sociale : 2 jours

4.3

(Avenant n° 32, 14 avr. 2022, étendu) - Autorisation d'absence

En cas de maladie de son conjoint/concubin/partenaire PACS ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder un mois.

Ces dispositions sont complémentaires à celles concernant le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial.

4.4

Jours fériés chômés payés

Les jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

4.5

Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Le dimanche est par principe le jour de repos hebdomadaire. Le travail du dimanche est fondé sur le respect strict du volontariat. Le nombre de jours fériés travaillés est limité à trois jours.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.

La rémunération des heures effectuées pendant les jours fériés légaux est majorée de 50 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

La rémunération des heures effectuées le dimanche est au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

5

Contrats à durée déterminée dits d'usage (Accord, 11 sept. 2014, étendu)

5.1

La profession a le souci de constituer des équipes administratives et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours non permanents dans l'établissement, ou limités à une fraction de l'année scolaire ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement mais dispensant un cours ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options : les options étant les composantes du cursus pédagogique intégrant un système à la carte que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dans la formation.
- correcteurs, membres de jury ;

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

5.2 Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

Article 11 Rémunérations - Classifications

Mod. par Avenant n° 1, 18 oct. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

Avenant, 6 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

ajoute le champ d'application de l'avenant n° 1 du 18 oct. 2012 : «La convention collective nationale de l'Esthétique Cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (S^t Barthelemy, S^t Martin, S^t Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulair, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en SPA, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté.

4. la vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV.

5. les activités de bronzage

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.»

Mod. par Avenant n° 15, 22 juin 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 23, 11 juill. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 23 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

PIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 25, 16 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO ;

UNSA.

1

Salaires des jeunes

Le salaire des jeunes de moins de dix-huit ans ne peut faire l'objet d'aucun abattement. Toutefois des conditions spécifiques de rémunération sont prévues dans le cadre de contrat de travail en alternance : apprentissage, professionnalisation...

2

Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

— après 3 ans d'ancienneté : 36,00 €

— après 6 ans d'ancienneté : 66,00 €

— après 9 ans d'ancienneté : 102,00 €

— après 12 ans d'ancienneté : 133,00 €

— après 15 ans d'ancienneté : 168,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye. La prime d'ancienneté sera portée à la négociation chaque année.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

3

Prime de formation

La prime de formation doit avoir un caractère incitatif. Elle n'est pas versée dans le cadre d'une formation à l'initiative du salarié, des actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, de prévention, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, et de la formation en alternance, sauf accord de l'employeur.

Cette prime est versée lorsque la formation est effectuée à la demande de l'employeur, qu'elle se déroule sur plus de deux journées consécutives et nécessitant au moins une nuitée hors du domicile.

Cette formation doit être dispensée par des écoles dûment déclarées auprès de l'Éducation Nationale ou par des organismes de formation dûment déclarés auprès de la préfecture et de la direction régionale du travail.

Cette prime s'ajoute au salaire de base. Elle est versée en une fois le mois suivant la fin du stage, en fonction du barème suivant :

— 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les stages n'excédant pas 100 heures

— 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les stages de plus de 100 heures avec un maximum de 10 % du salaire mensuel conventionnel

4

Prime de tutorat

Cette prime est versée au salarié déclaré et chargé par l'entreprise d'assurer la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel à d'autres salariés. Les situations de formation doivent être effectives. Elles sont organisées et prévues par l'entreprise.

Cette prime s'ajoute au salaire de base. Elle est versée en une fois le mois suivant la fin du tutorat, en fonction du barème suivant :

— 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les tutorats n'excédant pas 100 heures

— 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les tutorats de plus de 100 heures avec un maximum de 10 % du salaire mensuel conventionnel

5

Rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

5.1

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du SMIC.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

— 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus,

— 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau,

— 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,

— 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

5.2

La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie.

6

(Avenant n° 23, 11 juill. 2019, étendu) - Classifications et définitions des emplois

Les présentes dispositions sont en application du respect de l'égalité hommes femmes. Afin d'alléger la rédaction de cette classification, les emplois ci-dessous sont déclinables au masculin comme au féminin.

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

— le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise.

— Il assure la propreté et le rangement de son espace de travail

Pour rappel la praticienne en maquillage permanent est dans l'obligation de suivre un stage d'hygiène et de salubrité pour exercer (art. R. 1311-1 et suivants du code de la santé publique).

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Niveau 3 : CAP

Niveau 4 : BP / BM IV / BAC PRO

Niveau 5 : BM III / BTS

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
135	Aide esthéticienne : personnel non diplômé, justifiant d'une formation aux soins esthétiques, exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée.	L'aide esthéticienne effectue les tâches attendues au coefficient 150 sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée Ses principales missions sont : <ul style="list-style-type: none">- réaliser des techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds- réaliser des techniques de maquillage visage et ongles- réaliser des techniques esthétiques liées aux phanères- accueillir et conseiller la clientèle - vendre des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, des produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques <ul style="list-style-type: none">- conseiller la clientèle et vendre des prestations esthétiques- créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
150	Esthéticienne : personnel titulaire d'un CAP d'esthétique-cosmétique-parfumerie exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. Personnel non titulaire du CAP justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en institut de beauté aux fonctions d'esthéticienne et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée. Styliste onguilaire : personnel titulaire d'un CQP de styliste onguilaire défini par la convention collective non diplômé en esthétique, justifiant d'une expérience professionnelle de 3 années et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée. Praticienne en Maquillage permanent : personnel titulaire d'un CQP de maquilleur (option maquillage longue durée) défini par la convention collective non diplômé en esthétique, justifiant d'une expérience professionnelle de 3 années et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée.	Ses principales missions sont : <ul style="list-style-type: none">- réaliser des techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds- réaliser des techniques de maquillage visage et ongles- réaliser des techniques esthétiques liées aux phanères- accueillir et conseiller la clientèle - vendre des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, des produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques <ul style="list-style-type: none">- conseiller la clientèle et vendre des prestations esthétiques- créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Hydro praticienne diplômée.	Ses principales missions sont : <ul style="list-style-type: none">- Accueillir la clientèle, l'informer et lui expliquer le fonctionnement et l'intérêt de la prestation,- Rappeler si besoin, les indications et les contre-indications,- Exécuter la prestation demandée, en appliquant les protocoles établis par la direction,<ul style="list-style-type: none">- Veiller au bien-être et au confort de la personne,- Accompagner le client tout au long de l'activité et garantir sa sécurité,<ul style="list-style-type: none">- Maintenir les normes et règles d'hygiène en vigueur,- Contribuer à la maintenance des produits et équipements professionnels,- S'assurer de la mise en place de son poste de travail dans le respect :<ul style="list-style-type: none">- Des protocoles spécifiques à chaque entreprise, et à chaque poste,- Des règles d'hygiène (hygiène du poste, du client, et du personnel),- Des consignes de sécurité.

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
160	<p>Esthéticienne titulaire du CAP effectuant notamment les soins corps et attestant d'une formation de 160 h minimum comparable au programme de soins corps fixés dans les référentiels des diplômes de niveau 4 en esthétique cosmétique parfumerie.</p> <p>Personnel non titulaire du CAP - justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en institut de beauté aux fonctions d'esthéticienne et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectuant notamment les soins corps et attestant d'une formation de 160 h minimum comparable au programme de soins corps fixés dans les référentiels des diplômes de niveau 4 en esthétique cosmétique parfumerie <p>Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 4 débutant exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité</p>	<p>Ses principales missions sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des services adaptés renseigner la fiche client... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	<p>Maquilleuse Conseil Animatrice titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de maquilleur conseil animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.</p>	<p>Ses principales missions sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits de maquillage - animer des prestations d'auto-maquillage - réaliser des techniques de maquillage visage ou/et de maquillage longue durée.
	<p>Styliste onguulaire titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de Styliste onguulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.</p>	<p>Ses principales missions sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits en prothèse onguulaire - réaliser des techniques de manucurie et de beauté des pieds - réaliser des techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles.
	<p>Animatrice sportive diplômée d'un titre de niveau 4 (BP JEPS) ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée de la conception, de l'animation et de l'encadrement de diverses activités sportives et physiques
	<p>Surveillante de baignade titulaire du BSB</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la surveillance de bassins gratuits mis à la disposition exclusive des clients du centre

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
175	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de «niveau 4 justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en esthétique après l'obtention du diplôme et exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité. Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 5 débutant exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des services adaptés, renseigner la fiche client... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Maquilleuse titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique et du CQP Maquilleur Conseil Animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits de maquillage - participer à la mise en place des animations promotionnelles - animer des prestations d'auto-maquillage - réaliser des techniques de maquillage visage ou/et de maquillage longue durée. - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Styliste ongulaire titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique et du CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits en prothésie ongulaire - participer à la mise en place des animations promotionnelles - réaliser des techniques de manucurie et de beauté des pieds - réaliser des techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles. - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Spa praticienne titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP SPA praticienne défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité,	Ses principales missions sont : - Effectuer, l'accueil et le suivi de la clientèle (tous les publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique, le spa praticienne peut s'exprimer techniquement en anglais. - conseiller et vendre des produits et des prestations spécifiques au spa. - préparer le poste de travail en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin, les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement - prendre en charge la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées. - réaliser des techniques esthétiques de bien-être, de confort, de modèles du monde et de soins par l'eau - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
180	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 4 justifiant d'une expérience professionnelle effective de cinq années en esthétique après l'obtention du diplôme et exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité. Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 5 et justifiant d'une expérience professionnelle effective de deux années en esthétique après l'obtention du diplôme.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des services adaptés, renseigner la fiche client... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique et du CQP SPA praticienne, défini par la convention collective nationale, justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en SPA après l'obtention du CQP,	Ses principales missions sont : - Effectuer, l'accueil et le suivi de la clientèle (tous les publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique, la spa praticienne peut s'exprimer techniquement en anglais. - conseiller et vendre des produits et des prestations spécifiques au spa. - préparer le poste de travail en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin, les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement - prendre en charge la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées, - réaliser des techniques esthétiques de bien-être, de confort, de modèles du monde et de soins par l'eau - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	- Animatrice sportive diplômée d'un titre de niveau 5 ou supérieur	- animer les activités aquatiques et sportives - assurer l'entraînement sportif
200	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 5 et justifiant d'une expérience professionnelle effective de cinq années en esthétique après l'obtention du diplôme.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, vérifier les prises de rendez-vous, - proposer des produits et des services adaptés, - renseigner la fiche client, préparer des actions de fidélisation - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des matériels, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - assurer le suivi du stock - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits - participer à la préparation des animations commerciales, des sessions de formation ;

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
230	Responsable adjointe justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en esthétique. Adjointe de la responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise, met en œuvre les objectifs et les directives du responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise assure également les fonctions techniques. Animatrice / Formatrice titulaire d'un niveau 5 assurant la mise en œuvre d'action de formation dans le cadre de la stratégie commerciale et l'animation d'équipe fixé par le chef d'entreprise.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, vérifier des prises de rendez-vous, - proposer des produits et des service adaptés, - renseigner la fiche client, préparer des actions de fidélisation... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps ; et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des matériels, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits - participer au management de l'équipe et à l'organisation de l'activité - remonter les demandes des salariés, - préparer et suivre des animations commerciales, des sessions de formation ; - organiser les ventes promotionnelles ; - gérer les locaux (affectation des espaces, aménagements des postes de travail, planification de leur utilisation maximale...) ;
	Spa manager adjointe titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique ou titulaire du «CQP Spa praticienne» justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en esthétique. Adjointe de la responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise met en œuvre les objectifs et les directives du responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques	Ses principales missions sont : - Participer aux actions d'animation et de fidélisation de la clientèle - participer au recrutement du personnel. - participer au management de l'équipe et à l'organisation de l'activité - aider à la collecte et à la transmission au cabinet comptable des informations nécessaires à l'administration du personnel et à la gestion de la paye (salaire, temps travail, contrat, congés payés et formation). - remonter les demandes des salariés. - contrôler l'exécution de l'entretien et de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité. - gérer la matière d'œuvre et le petit matériel ; assurer relation avec les fournisseurs.
250	Responsable d'exploitation titulaire d'un niveau 4 ou 5 en esthétique ou titulaire du «CQP Spa praticienne», justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en esthétique. Adjointe de la Directrice d'exploitation ou du chef d'entreprise, elle organise l'activité afin d'atteindre les objectifs fixés par le chef d'entreprise assure également les fonctions administratives, techniques et l'animation commerciale	Ses principales missions sont d'organiser et d'effectuer celles du coefficient 230.
270	Directrice d'exploitation, diplômée ou titulaire du «CQP Spa Manager» justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en esthétique. Elle travaille en autonomie définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre le personnel. Elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise, gère les fonctions administratives, commerciales et techniques. Elle peut être amenée à gérer 1 ou 2 établissements	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des service adaptés, renseigner la fiche client... - créer des protocoles d'accueils et de protocoles de soins. - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des matériels, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits - effectuer la veille et l'animation commerciale, organiser des sessions de formation... - organiser les ventes promotionnelles ; - effectuer la veille et l'animation commerciale du SPA. - Veiller à la bonne application du droit social et des règles de sécurité - organiser le travail et encadrer le personnel (planification et suivi des activités, information et formation de l'équipe, participation au recrutement et à la gestion des carrières) ; - aider à la collecte et à la transmission au cabinet comptable des informations nécessaires à l'administration du personnel et à la gestion de la paye (salaire, temps travail, contrat, congés payés et formation). - gérer les locaux (affectation des espaces, aménagements des postes de travail, planification de leur utilisation maximale...) ; - contrôler l'exécution de l'entretien et de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité - gérer les achats et les ventes ; assurer relation avec les fournisseurs - participer à la gestion financière ; assurer le suivi des différents budgets
300	Directrice d'exploitation, diplômée ou titulaire du «CQP Spa Manager», justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en esthétique. Elle travaille en autonomie, définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre le personnel. Elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise, gère les fonctions administratives, commerciales et techniques Elle peut être amenée à gérer plus de 2 établissements.	

(Classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux remplacée par Avenant n° 25, 16 oct. 2019, étendu) Les présentes dispositions sont en application du respect de l'égalité hommes femmes. Afin d'alléger la rédaction de cette classification, les emplois ci-dessous sont déclinables au masculin comme au féminin.

Propos liminaires

Pour l'ensemble des coefficients :

- le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise.

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Niveau 3 : CAP

Niveau 4 : BP/BM IV/BAC PRO

Niveau 5 : BM III/BTS

coeff	Définition de l'emploi	Compétences attendues
135	Personnel d'entretien Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Effectuer le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel
135	Personnel de maintenance Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Effectuer des réparations simples et/ou travaux simples
135	Employé (e) de bureau Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Exécuter des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie
135	Hôtesse d'accueil sans diplôme Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs Gérer les appels téléphoniques Gérer des tâches administratives Traiter le courrier entrant et sortant
150	Personnel d'entretien qualifié Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 3 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités	Réaliser le nettoyage manuel des surfaces ; Réaliser le nettoyage manuel des sanitaires ; Réaliser le bionettoyage en environnement spécifique dans le Respect des protocoles Réaliser un nettoyage mécanisé Réaliser une remise en état mécanisée des locaux
160	Personnel de maintenance qualifié Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Effectuer le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'enveloppe intérieure d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation électrique monophasée d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation sanitaire d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et de finition à l'intérieur d'un bâtiment

coeff	Définition de l'emploi	Compétences attendues
160	Secrétaire Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Gérer des tâches administratives Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités Éditer des documents professionnels courants. Communiquer des informations par écrit. Assurer la traçabilité et la conservation des informations. Accueillir un visiteur et transmettre des informations oralement. Tenir à jour les agendas Gérer les appels téléphoniques Traiter le courrier entrant et sortant Répondre aux demandes d'information des clients et traiter les réclamations courantes. Actualiser des tableaux de suivi de l'activité commerciale. Assurer le suivi administratif courant du personnel.
160	Hôtesse d'accueil diplômée Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs Tenir à jour les agendas Gérer les appels téléphoniques Gérer des tâches administratives Traiter le courrier entrant et sortant
160	Aide-comptable	Assurer les travaux courants de comptabilité - Comptabiliser les documents commerciaux. - Comptabiliser les documents bancaires et effectuer le suivi de la trésorerie. - Établir et comptabiliser les déclarations de TVA Préparer la paye et les déclarations sociales courantes - Collecter les informations en vue de l'établissement de la paye et des déclarations courantes sociales Transmettre les informations nécessaires selon les consignes de sa hiérarchie
200	Comptable	Comptabiliser les opérations de banques et de trésorerie. Tenir la comptabilité clients et la facturation. Tenir la comptabilité fournisseurs et suivre les immobilisations. Traiter les notes de frais. Calculer et imputer la TVA mensuelle. Calculer et enregistrer les amortissements. Réaliser l'arrêté des charges et des produits. Comptabiliser la paye. Contrôler le lettrage et justifier les comptes. Clôturer les comptes. Présenter des indicateurs de gestion. Étudier et interpréter le bilan, le compte de résultat et l'annexe. Étudier les différentes phases de la démarche budgétaire. Produire des états de gestion en vue d'un reporting.
200	Gestionnaire de paye	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise Assurer la production de la paye et élaborer les données de synthèse
230	Chargé de communication (Community Manager)	Développer et gérer la présence d'une entreprise et/ou son image sur les réseaux sociaux et autres espaces communautaires contrôlés ou pas par l'entreprise
250	Contrôleur de gestion	Construire, mettre en application et analyser les budgets et les écarts Réaliser les tableaux de suivi correspondant et leur analyse
270	Responsable ressources humaines	Effectuer le recensement des besoins de formation, l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que le développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise. Rechercher et sélectionner les candidats. Participer à l'élaboration ou /mise en œuvre de la stratégie RH Participer à la gestion des emplois et développement des compétences Assurer la gestion opérationnelle des RH
270	Responsable en gestion des systèmes d'information	Exercer tout ou partie des activités des domaines suivants: - Contribution à l'élaboration du schéma directeur - Mise en place et maintenance des systèmes d'information - Exploitation, contrôle, évolution des systèmes d'information - Gestion d'équipe S'assurer de la bonne application du RGPD

coeff	Définition de l'emploi	Compétences attendues
270	Responsable commercial	Mettre en œuvre un plan d'action commerciale en application de la politique marketing de l'entreprise, gérer un portefeuille clients, analyser et suivre l'évolution d'un marché. Constituer une équipe et l'animer au quotidien Manager un projet dans toutes ses dimensions
300	Directeur des ressources humaines	Conseiller la direction générale Mettre en œuvre la politique et le processus de recrutement Élaborer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) selon la stratégie de l'entreprise Assurer le respect des obligations légales et réglementaires Participer et animer le dialogue social Manager des équipes Assurer le déploiement et le suivi de la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE)
300	Directeur administratif et financier	Conseiller la Direction générale Veiller à la pérennité financière de l'entreprise Intervenir dans les montages de financements spéciaux et les projets de croissance externe Manager des équipes

Personnel des écoles d'esthétique.

Les emplois des écoles d'esthétique se répartissent entre les emplois liés à des activités administratives et de services généraux et les emplois liés à des activités pédagogiques.

Définition des emplois relatifs à des activités administratives et des services généraux

Personnel d'entretien Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises

Employé(e) de bureau Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises

Secrétaire Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V de l'Éducation Nationale.

Aide comptable Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V de l'Éducation Nationale.

Comptable Personnel capable d'effectuer des activités identifiées dans les référentiels de niveau III de l'Éducation Nationale et justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant de remplir les dites fonctions

Définition des emplois relatifs à des activités pédagogiques

Surveillant(e) Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises

Enseignant(e) en travaux pratiques et activités professionnelles (à titre d'exemple les techniques esthétiques, la vente, la communication, la technologie, le cadre organisationnel...)

Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par la formation technique et professionnelle et/ou par l'expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission. Enfin, dans le cadre de ses fonctions l'enseignant(e) peut être sollicité pour contacter le milieu professionnel (mise en place de stages, suivi des périodes de formation des élèves en milieu professionnel), pour participer à la gestion des stocks de fournitures et matériels professionnels (y compris la maintenance).

Enseignant(e) en cours magistraux (à titre d'exemple français, mathématiques, biologie, gestion commerciale, gestion comptable...)

Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches péda-

gogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission.

Coordinateur(trice) en enseignement professionnel

Pré-requis, pour devenir coordinateur(trice) il faut pouvoir justifier de :

— Une expérience professionnelle de 5 ans dans un établissement d'enseignement secondaire professionnel couvert par le champ d'application de la convention collective

— Avoir suivi une formation qualifiante sur des fonctions de coordinateur pédagogique ou pouvoir justifier d'une expérience professionnelle pertinente en relation avec l'emploi de deux années.

Définition de l'emploi : le coordinateur d'enseignement professionnel assure le suivi et l'animation du dispositif pédagogique d'une section d'enseignement professionnel. Il est classé non cadre : il se place en situation d'interface entre ceux dont le métier est de décider et/ou de maîtriser le processus de décision (directeurs ou directrice) et ceux qui sont dans la relation directe de face à face avec les bénéficiaires (les enseignants, les formateurs). Le coordinateur réalise sa mission sous le contrôle et la responsabilité du directeur ou de la directrice. Il sera conduit à :

— Coordonner le dispositif de formation selon les contraintes pédagogiques, économiques, techniques,...

— Participer à la détermination des ressources pédagogiques et des besoins de la structure

— Coordonner l'activité de l'équipe pédagogique (formateurs, professionnels,...)

— Effectuer le suivi pédagogique et administratif des stagiaires et des élèves, établir le bilan de la formation...

— Promouvoir l'offre de formation auprès de clients, prospects et développer les relations avec les partenaires

— Suivre et contrôler la conformité administrative et financière des actions de formation

— Suivre et mettre à jour l'information pédagogique, réglementaire, professionnelle, technique...

— Diffuser les messages de la direction et en faciliter la compréhension et l'appropriation par l'équipe pédagogique, les élèves et les tiers.

Directeur(trice) Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à exercer des fonctions de direction, d'encadrement, d'animation et de gestion à la fois administratives et pédagogiques. Le directeur(trice) est le vecteur de la déclinaison de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise. À cet effet, il diffuse les messages de la direction, met en œuvre les actions ou en facilite la compréhension et l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs de l'établissement. Le directeur(trice) applique la réglementation en vigueur et les directives ministérielles dans l'établissement, garantit le fonctionnement normal de l'établissement et participe à son développement, anime les différents conseils de classe et réunions pédagogiques, organise et programme les emplois du temps des enseignants et des intervenants, anime et contrôle le suivi de l'activité pédagogique de l'établissement, travaille en relation avec les tiers (parents d'élèves, professionnels, administrations et inspection, collectivités), représente l'autorité hiérarchique dans l'établissement et auprès des tiers.

Déroulement de carrière

Pour chaque définition d'emploi il est établi deux échelons de compétences :

— salarié(e) débutant(e) : échelon A ;

— salarié(e) expérimenté(e) : échelon B.

Le passage des échelons A à B s'effectue par accord entre les parties. Les salariés embauchés à l'échelon A peuvent accéder à l'échelon B après une expérience effective de 3 années dans l'entreprise et à l'issue d'un entretien professionnel. Un entretien est effectué chaque année dès la première année de prise de fonction.

Si l'entretien conclut à une insuffisance au niveau des aptitudes ou sur la façon d'exécuter les tâches relatives aux fonctions, l'entreprise pourra préconiser une formation.

Pour le personnel administratif et des services généraux le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à exécuter les tâches confiées. L'aptitude relationnelle : communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ; capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ; capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ; capacité à enregistrer et à transmettre un message. Le personnel administratif et des services généraux sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel d'enseignement le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à réaliser et à suivre une programmation de cours, à préparer un cours, à évaluer des élèves, à animer un cours, à compléter des documents pédagogiques, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques et aux corrections d'examen. L'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité. Le personnel d'enseignement sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel de coordination en enseignement professionnel le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à exécuter les tâches confiées. L'aptitude relationnelle : communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ; capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ; capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ; l'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité ; capacité à enregistrer et à transmettre un message. La capacité à compléter des documents pédagogiques, à respecter les consignes d'un référentiel d'activité et de certification, à suivre les textes réglementaires, à contribuer au fonctionnement normal de l'établissement, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques. Le personnel de coordination sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel de direction le changement d'échelon prendra en compte les aptitudes et les capacités suivantes : communiquer avec les tiers et le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité ; capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ; capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ; capacité à enregistrer et à transmettre un message ; l'aptitude à animer les différents conseils de classe et réunions pédagogiques ; à organiser et programmer les emplois du temps des enseignants et des intervenants ; à animer et contrôler le suivi de l'activité pédagogique de l'établissement ; à appliquer la réglementation en vigueur et les directives ministérielles, à suivre et diffuser la stratégie et la politique générale de l'entreprise. Il prendra également en compte l'aptitude à encadrer et à garantir le fonctionnement normal de l'établissement. Le personnel de direction sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Coefficients du personnel exerçant des activités pédagogiques et de direction

(Voir également Avenant n° 17 du 17 avril 2018)

Définitions d'emploi	Débutant(e) (A)	Expérimenté(e) (B)
Surveillant	135 A	135 B
Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités professionnelles autorisé(e) à enseigner à titre définitif et intervenant à des niveaux d'enseignement ne nécessitant pas l'obtention de l'examen d'habilitation	200 A	200 B
Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités professionnelles autorisé(e) à enseigner à titre provisoire dans l'attente de l'obtention de l'examen d'habilitation	230 A	Néant
Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités professionnelles autorisé(e) à enseigner à titre définitif ayant obtenu l'examen d'habilitation	240 A	240 B
Enseignant(e) en cours magistraux	245 A	245 B
Coordinateur/coordinatrice d'enseignement professionnel	250 A	250 B
Directeur / Directrice	300 A	300 B

Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux

Définitions d'emploi	Débutant(e) (A)	Expérimenté(e) (B)
Personnel d'entretien	135 A	135 B
Employé(e) de bureau		
Secrétaire	150 A	150 B
Aide comptable		
Comptable	200 A	200 B

Collège employé : personnel administratif, personnel des services généraux, surveillant et personnel enseignant

Collège agent de maîtrise : coordinateur/trice en enseignement professionnel

Collège cadre : directeur/trice

Article 12 Maladie - Maternité - Accident

Mod. par Avenant n° 6, 13 févr. 2014, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FCSCGT.

Mod. par Avenant n° 36, 14 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB-SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA.

1

Indemnisation de la maladie et de la maternité

Le personnel qui ne pourra se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, devra en avertir son employeur aussitôt que possible. Il devra faire parvenir dans un délai maximum de quarante-huit heures l'arrêt de travail, décidé par le médecin, indiquant la durée prévue de l'arrêt. Il en sera de même en cas de prolongation de cet arrêt de travail.

À défaut de justification, l'employeur pourra adresser un courrier au salarié le mettant en demeure de justifier son absence dans un délai de huit jours.

La garantie des ressources et le régime de prévoyance sont définis au chapitre «Prévoyance».

2

Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Justifier d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise,
- Avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1.
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union Européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique Européen,
- Ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

Les rémunérations des salariés absents pour maladie ou accident seront garanties dans les conditions suivantes :

Maintien de		
Ancienneté	1 ^{ère} période - 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2 ^{ème} période - 80 % du salaire brut moins IJSS brutes
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours
6 ans à moins de 11 ans	40 jours	40 jours
11 ans à moins de 16 ans	50 jours	50 jours

Maintien de		
Ancienneté	1 ^{ère} période - 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2 ^{ème} période - 80 % du salaire brut moins IJSS brutes
16 ans à moins de 21 ans	60 jours	60 jours
21 ans à moins de 26 ans	70 jours	70 jours
26 ans à moins de 31 ans	80 jours	80 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jour
(1) IJSS : Indemnités journalières de sécurité sociale		

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par l'organisme de prévoyance selon les modalités fixées par le régime de prévoyance défini en annexe de la présente convention.

- Avec un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou accident de la vie courante.
- Sans délai de carence en cas de maladie professionnelle ou accident du travail.
- La période des 12 mois de versement des indemnités s'apprécie, pour chaque jour d'arrêt de travail, de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.
- En cas d'arrêts de travail successifs, la durée totale d'indemnisation ne peut pas dépasser les durées maximales prévues ci-dessus.
- En cas d'absence continue chevauchant deux années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

3

Travail des femmes - maternité - allaitement

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure et à partir du sixième mois révolus, d'une heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Sous réserve d'en aviser leur employeur une semaine au moins à l'avance, lorsque c'est possible, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite d'une demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires

4

Congé de maternité, Adoption, Congé de paternité, Congé parental d'éducation

En cas de maternité, la femme a le droit de suspendre le contrat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail.

En cas d'adoption, ce même droit est ouvert conformément aux dispositions légales des articles L. 1225-37 et suivants du Code du travail.

Le père bénéficie quant à lui d'un congé paternité dans les conditions légales en vigueur. Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariées qui en feront la demande par pli recommandé avec accusé de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou le cas échéant deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. À compter de cette date, elles auront pendant deux ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle. Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec accusé de réception, au plus tard un mois avant l'expiration de cette période de deux ans. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Ces dispositions sont applicables aux pères qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une

priorité de réembauchage.

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation s'appliqueront conformément à la loi aux articles L. 1225-47 et suivants, toutefois, le salarié pourra opter pour un travail à temps partiel.

5

(Annulé par Avenant n° 36, 14 févr. 2024, étendu : voir Article 7.2) - Conditions de travail, hygiène et sécurité

Article 13

Égalité professionnelle Hommes - Femmes

1

Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de la convention collective nationale de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et région d'outre mer et collectivité d'outre mer.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2

Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes

Les rapports de branche établis ces dernières années permettent de constater que les entreprises entrant dans le champ d'application emploient principalement du personnel féminin.

Dans les instituts de beauté la répartition des salariés selon le sexe s'avère stable entre 2004 et 2008. Sur un effectif de 16100 salariés 15850 sont des femmes. Plus précisément, le personnel féminin représente 98 % des effectifs présents au 31 décembre 2008.

En ce qui concerne les écoles privées d'esthétique hors contrat, le personnel masculin se révèle plus représenté qu'au sein des instituts de beauté. Effectivement, plus d'un salarié présent au 31 décembre 2008 sur cinq est un homme. Sur un effectif de 1850 salariés 1450 sont des femmes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration.

Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport de branche, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier et de mettre en place des indicateurs précis afin de mesurer les écarts possibles sur les thèmes suivants :

- Les effectifs
- Le recrutement et les types de contrat
- la rémunération (par coefficient, par sexe)
- La durée du travail et l'organisation du travail
- la formation professionnelle

3

Mesure d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

3.1

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

3.2

Promouvoir l'égalité de recrutement entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les partenaires sociaux s'engagent à agir dans les instances paritaires pour que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes soit intégré aux systèmes d'information, d'orientation et aux programmes de formation des jeunes.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse dans les offres d'emploi.

Les signataires du présent accord recommandent aux employeurs s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- mentionner les deux sexes dans l'intitulé du poste par exemple esthéticien(ne)
- lorsque l'intitulé est neutre préciser les deux sexes par exemple secrétaire (H/F)

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de renouveler son contrat de travail, mettre fin à sa période d'essai ou à son contrat de travail.

3.3

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives ou matérielles vérifiables et ceci en excluant toute référence au «sexe».

La mise en place des indicateurs, dans le rapport de branche, permettra de mesurer les écarts.

3.4

Égalité d'accès à la formation continue

Dans la mesure du possible, étant donné le taux de féminisation élevé des emplois, une égalité de traitement doit être respectée tant en terme quantitatif que qualitatif pour un programme de formation similaire.

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de six mois font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité ; cette formation se déroulera si possible dans l'année en cours et au plus tard l'année suivante. Ils bénéficieront d'un entretien au moment du retour dans l'entreprise pendant lequel seront abordées les attentes du salarié et de l'employeur.

Afin de faciliter le départ en formation des parents isolés, lorsque la formation se déroule hors temps de travail ou lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial, qui entraîne le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans sous réserve de la prise en charge de cette majoration par l'OPCA.

3.5

Égalité de traitement des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

L'appréciation objective du salarié est fondée sur la réalisation des missions qui définissent la ou les fonctions, l'adéquation entre l'exécution des tâches et les objectifs fixés, la maîtrise du poste et l'expérience. L'appréciation individuelle du salarié ne peut être influencée par la prise d'un congé parental.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

4

Négociation et information dans l'entreprise

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2242-1 du Code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6 du Code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Elles doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6 alinéa 1 du Code du travail.

L'obligation de négocier porte :

- Sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2 du Code du travail, entre les femmes et les hommes.
- Sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi.
- Les conditions d'accès à la promotion professionnelle.
- Les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel.
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 14 **Formation professionnelle continue**

Mod. par Avenant n° 12, 10 novembre 2016, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 15, 22 juin 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS.

Préambule

La formation professionnelle continue a pour objet de :

- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs,
- Permettre leur maintien dans l'emploi,
- Sécuriser leur parcours professionnel,
- Favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle,
- Contribuer au développement économique et culturel
- Permettre leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de contribuer au retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle quel qu'en soit le motif.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

-
1. À l'initiative de l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales de formation
 2. À l'initiative du salarié notamment dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) ;
 3. À l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) sans l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée hors temps de travail et avec l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée sur le temps de travail.
 4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
 5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

La branche de l'esthétique reconnaît toutes les formations inscrites au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles)

- Diplômes
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- Titres

1 Formations à l'initiative de l'employeur

1.1 Plan de formation

- L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, qui donne alors lieu à reconnaissance au retour de formation, à la maîtrise de la langue ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les publics prioritaires sont les personnes sans qualification suffisante pour occuper leur emploi, les personnes en réinsertion professionnelle et les personnes en situation de handicap. En aucun cas la définition des publics prioritaires n'exclue les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés s'il y a lieu, après consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP). Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations doivent faire l'objet d'une convention avec un organisme de formation.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé aux IRP.

Les écoles d'esthétique cosmétique pourront réaliser des formations pratiques ou théoriques pour leur personnel ou pour d'autres entreprises en raison de la spécificité de leur activité et de leur statut d'établissement scolaire et/ou de centre de formation.

1.2 Action de formation

Les plans de formation devront distinguer :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif,
- Les actions de développement des compétences

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre obligatoirement pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à quatre-vingt heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net, calculée sur les 12 derniers mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

Les frais annexes

- Transport en commun (SNCF 2^{ème} classe) ou avion (économique) et/ou métro. Le moyen le plus économique sera privilégié.
- En cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base des taux kilométriques conventionnels en vigueur (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs.
- Les frais de repas seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 4.5 fois le barème fiscal de l'administration (Urssaf) par repas (4,70 € pour l'année 2016)
- Les Frais d'hébergement seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

1.3

Actions de formation finançables par l'Opcv de la branche

Les formations sont définies par la CPNE-FP de la branche et prises en charge en fonction des fonds disponibles de l'OPCA de branche (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

Tout Stage technique, professionnel et transversal.

1.4

Critères de prise en charge pour les actions de formation

Ces actions de formation excluent les diplômes, les certificats et les stages de marques. Ces formations peuvent contribuer entre autres à la réalisation du bilan de compétences, de la VAE et à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa).

2

Formations à l'initiative du salarié : Congés Individuel Formation (CIF)

2.1

Dispositions générales

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation professionnelle, indépendamment de sa participation aux stages et actions de formation compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- D'accéder à un niveau supérieur de qualification;
- De changer d'activité ou de profession ;
- De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le hors temps de travail doit rester exceptionnel et concerner les cours du soir.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour se présenter à un examen visant l'obtention d'un titre, diplôme ou CQP enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, conformément à l'article L. 335-6 du livre III titre III du code de l'éducation.

2.2

Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation le salarié doit être présent depuis un an au moins dans l'entreprise. Et "avoir une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs.

Il doit effectuer sa demande de Congé par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit devra préciser le nom de la formation, les dates, la durée et le rythme de la formation.

La demande sera formulée :

- 120 jours avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égale à trois mois. Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne :
- La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à six mois ;
- La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;
- Le passage ou la préparation d'un examen.

Pour le personnel enseignant les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire devront être présentées systématiquement six mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours. L'employeur répondra dans un délai d'un mois. En cas de refus, il motivera sa réponse.

L'employeur pourra différer le congé en cas de surcroît d'activité, d'absence d'un salarié ou s'il n'a pas réussi à remplacer le salarié effectuant la demande de congé.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année.

L'employeur peut également refuser si plus de 2 % des effectifs sont en Congés Individuel de Formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

2.3

Durée du congé

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage.

Voir avec le FONGECIF (OPACIF) de votre région sur les durées de prises en charges.

2.4

Conditions de prise en charge

Elles sont définies par le FONGECIF de votre Région ou celles dont vous dépendez.

3

Compte Personnel Formation (CPF)

3.1

Dispositions générales

À compter du 1^{er} janvier 2015, le CPF succède au DIF et au DIF portable.

Les heures de DIF constatées au 31 décembre 2014 demeurent néanmoins utilisables jusqu'à la fin de l'année 2020, selon les règles applicables au CPF, et sont transmises par écrit par l'employeur pour inscription au CPF sur www.moncompteformation.gouv.fr

3.2

Bénéficiaires

Le CPF appartient au salarié : son utilisation relève donc strictement de son initiative.

Le salarié peut se faire conseiller par un Conseil en Évolution Professionnel (CEP) extérieur à l'entreprise, gratuit et confidentiel.

Néanmoins, l'employeur peut informer, conseiller et orienter le salarié dans la mobilisation des heures de formation. Co-construire un projet commun de formation permet de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en participant à l'évolution professionnelle du salarié.

Ce dispositif ne doit pas être confondu avec le plan de formation de l'entreprise et les obligations qui en découlent. Le Plan de Formation étant à l'initiative de l'employeur.

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du Code du travail peuvent mobiliser les heures acquises qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. *(Phrase exclue de l'extension par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars) Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.*

3.3

Crédit d'heures

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées seront rechargeables dans la limite du plafond de

150 heures.

En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué au prorata des heures effectuées. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

3.4

Actions accessibles

Sont accessibles dans le cadre du CPF :

— Les formations permettant d'acquérir des connaissances de base définies au sein du socle de connaissances et compétences qui comprennent obligatoirement l'ensemble des formations suivantes à ce jour : certificat CléA

- La communication en français
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règle définie d'un travail en équipe
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- La maîtrise des gestes et posture et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementale élémentaires

Ce socle étant susceptible d'évoluer, se référer aux sites ci-dessous :

certificat CléA (www.certificat-clea.fr) ou (www.education.gouv.fr)

— Les formations d'accompagnement à la VAE

— Les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux, notamment par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche, permettant d'obtenir :

- Une certification inscrite au RNCP, (Registre National des Certifications Professionnelles (www.cncp.gouv.fr) ou une partie de la certification classée au RNCP
- Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou Certificat de Qualification Professionnelle Interprofessionnel (CQPI) reconnue par la branche de l'Esthétique
- Une certification ou une habilitation inscrite à «l'inventaire» de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNC - www.cncp.gouv.fr). Cet inventaire recense les certifications et habilitations ne figurant pas dans le RNCP (habilitation électrique, CACES ...).

Des listes interprofessionnelles sont élaborées par les partenaires sociaux au niveau national et régional. L'ensemble de ces listes réuni en une seule, est consultable sur le site officiel : www.moncompteformation.gouv.fr

3.5

Mise en œuvre du CPF

— Pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'accord à l'employeur portant sur le contenu et le calendrier de la formation, dans les délais suivants :

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre. L'employeur devra, en cas de refus, motiver son choix par écrit. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal par l'employeur.

Le Comité d'Entreprise (CE) sera informé au moins une fois par an via une liste anonyme de chaque formation suivie, en précisant l'intitulé, le nombre d'heures, en distinguant les heures de formation effectuées pendant et hors temps de travail.

— En dehors du temps de travail

Si l'action se déroule en dehors du temps de travail, l'accord de l'entreprise n'est pas requis. Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

3.6

Financement du CPF

Le CPF est financé par une contribution versée à l'OPCA désigné, qui se charge de la prise en charge des coûts de la formation.

Dans ce cadre, l'OPCA peut prendre en charge tout ou partie des frais suivants :

- Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement). La prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA
- Les frais de garde d'enfant ou de parent ou de parent à charge occasionnés par le suivi d'une formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail (La prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA)
- Les rémunérations (formations pendant le temps de travail), la prise en charge étant subordonnée à une décision expresse du Conseil d'Administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût global du financement (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération)

3.7

Abondement

— Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1^o, 2^o et 3^o du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces heures.

— Dans toutes les entreprises de la branche, par dérogation aux dispositions ci-dessus, un abondement sera mis en place pour les salariés effectuant 80 % de la durée légale ou plus. Cet abondement octroiera le même nombre d'heure que les salariés à temps plein, à savoir 24 heures annuelles.

Les abondements supplémentaires mentionnés aux points ci-dessus n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond.

4

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer un projet d'évolution professionnelle. (Reconversion, reprise ou création d'activité,...).

Le CEP est assuré par des conseillers des organismes suivants (pour exemple) :

- Pôle Emploi
- APEC
- Missions Locales
- OPACIF
- CAP Emploi

Chaque employeur doit informer ses salariés lors de l'entretien d'embauché ou à l'occasion de son entretien professionnel de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

5

Le Bilan Professionnel et Entretien Professionnel

L'entretien Professionnel : tous les 2 ans

Il doit permettre au salarié et à son employeur de se poser et de regarder le passé, le présent, pour construire le futur : perspectives d'évolution du salarié, investissement de l'entreprise pour anticiper les évolutions internes (développement, évolution des métiers, changement de process...). L'entretien Professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation professionnelle.

Le Bilan Professionnel : tous les 6 ans

Il doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,

— Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6

Le Passeport Orientation / Formation

La loi intègre dans le Code du travail, la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation.

Un modèle de passeport est téléchargeable sur www.passeportformation.eu.

Le passeport est complété à l'initiative du salarié et il reste sa propriété.

Son objectif est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiale et continue, qu'il a suivies. Le salarié est libre d'inscrire ou non l'intégralité des formations suivies.

À ce titre, il recense, notamment :

— Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

— Dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre.

— Ainsi que toutes informations que le salarié jugera utile (formations extra professionnelles notamment)

7

Certificat de Qualification Professionnelle

7.1

Définition des Certificats de Qualification Professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

7.2

Conditions d'obtention

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord.

7.3

Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

L'accessibilité à un CQP est définie dans le cahier des charges de chaque CQP.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

— Salariés en formation continue (plan de formation, Congés Individuel de formation (CIF), compte personnel de formation (CPF), Période de Professionnalisation (PP),...)

— Jeunes complétant leur formation initiale

— Personnes en contrat de professionnalisation

— Demandeurs d'Emploi

Création d'un CQP

7.4.1.1

Décision de la mise en place d'un CQP

Les organisations représentées à la CPNE-FP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP. La décision de créer tout CQP prend la forme d'une délibération.

Toute demande émanant d'une (ou de plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- Le domaine de qualification et les besoins existants
- Le profil professionnel et les perspectives d'emploi durable
- Les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire donne ou non son aval.

Les membres de la CPNE-FP rédigent ensuite un cahier des charges.

7.4.1.2 Cahier des charges

Pour chaque création de CQP, un cahier des charges sera établi comportant obligatoirement :

- La définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;
- Le public visé et les prérequis exigés ;
- Le programme de la formation ;
- Le suivi des stagiaires et de la formation ;
- L'habilitation des centres de formation ;
- L'organisation des examens et la certification

7.5 Renouvellement, modification et suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée de cinq ans. Au terme de cette période, la commission analyse le suivi et l'insertion des diplômés.

Le CQP se trouve alors :

- Soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable.
- Soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.
- Soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

7.6 Suivi des centres de formations habilités

Tout organisme de formation habilité par la CPNE-FP organisant des actions conduisant au CQP devra :

- S'engager à se conformer au cahier des charges fondateur du CQP
- S'engager à respecter les instructions de la CPNE-FP ;
- Adresser l'ensemble des documents nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FIEPPEC
- S'engager à répondre à toutes demandes de la CPNE-FP pour l'organisation du dispositif

En cas de non-respect des différents éléments du cahier des charges, le centre de formation pourra être convoqué devant la CPNE-FP dans l'éventualité du retrait de l'habilitation à l'issue des formations en cours.

7.7 Certification

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP à partir de la délibération du jury d'examen, de l'avis délivré par le responsable du centre, des résultats obtenus et de l'assiduité du candidat à la formation.

Procédure inscription validation CQP :

Pour chaque session, les centres habilités reçoivent par mail, trois mois avant la date prévue de la validation, un bulletin d'inscription. Ce bulletin sera complété par le centre de formation et le candidat. Celui-ci devra signer le bulletin et fournir les documents demandés.

L'ensemble des pièces devra être retourné par le centre de formation à la CPNEFP à une date précisée sur le document. Cette procédure est également applicable pour les candidats refusés à une session antérieure.

Chaque centre de formation acquittera un droit d'inscription calculé au prorata du nombre de candidats présentés. Le montant de ce droit d'inscription est fixé chaque année par la CPNEFP.

7.8 Ingénierie de formation

L'OPCA pourra prendre en charge financièrement, sur demande de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie pour la certification, l'homologation ou la modification des titres concernant la branche.

7.9 (Avenant n° 15, 22 juin 2017, étendu) Les certificats de formation reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît cinq CQP mis en place par la branche :

- CQP Maquilleur Conseil Animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009
- CQP SPA praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010
- CQP SPA manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010
- CQP Styliste Ongulaire défini par le cahier des charges du 6 janvier 2011
- CQP Esthétique Sociale défini par le cahier des charges du 21 juin 2017. (Géré par la CPNE-FP de l'Esthétique - cpne-fp-esthetique@orange.fr)

S'ajouteront les CQP créés ultérieurement par la branche en CPNE-FP.

8 Contrat de professionnalisation

8.1 Durée

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, BAC, BTS, BM niveau III, les titres certifiés et les CQP reconnus par la branche et préparant aux métiers de l'esthétique.

Pour les formations d'une durée de 1200 heures maximum, la durée de la formation peut être portée à 33 % du temps de travail.

Il en va de même pour la préparation de diplômes ou certificats correspondant aux emplois administratifs et services généraux.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre certifié enregistré au RNCP ou un certificat de branche dûment défini par la CPNE-FP.

La durée des formations, préparant au métier d'esthéticien(ne), proposées couramment en contrat de professionnalisation sont les suivantes :

Diplôme ou Certificat prépare	Pré-requis	Durée de la formation Jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1100 heures maximum
BP esthétique cosmétique parfumerie	CAP esthétique cosmétique parfumerie	1100 heures maximum
Bac professionnel esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1200 heures maximum
BTS esthétique	Tout niveau IV	1200 heures
BM niveau III Esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niveau V (sous conditions)	572 heures mini
CQP Maquilleur Conseil Animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	240 heures mini
CQP Styliste Ongulaire	Niveaux définis par la CPNE-FP	154 heures mini
CQP SPA praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 heures mini
CQP SPA manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	276 heures mini

Ce tableau est fourni à titre indicatif et n'est pas exhaustif

8.2 Rémunération

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du SMIC ou conventionnelle.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus,
- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau,
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

8.3

Forfait horaire de la formation

Les taux de prise en charge sont définis par la Section Paritaire Professionnelle de la branche Esthétique en accord avec l'OPCA de la branche en fonction des fonds collectés.

8.4

Tutorat

Le tutorat pourra être assuré par des salariés titulaires au minimum d'un diplôme de même niveau ou le chef d'entreprise.

Dans les autres cas :

- Les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés.
- Les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat pourra être financé par l'OPCA de la branche et est plafonné à 345 € (au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire :

- Lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus
- Ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires

Un salarié ou le chef d'entreprise ne pourra pas tutoré plus de 2 salariés.

8.5

Participation d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

La participation d'un salarié peut être prise en charge par un OPCA.

Les critères seront définis par la SPP de la branche en accord avec l'OPCA.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son employeur à s'absenter, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaires, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

9

La période de Professionnalisation

9.1

Objectifs

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

La période de professionnalisation associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou,

par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation,

— et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

— les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche,

— les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

— et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

9.2

Bénéficiaire

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

— en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI),

— en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte par l'entreprise du pourcentage de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Ce pourcentage ne doit pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

— soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

— soit par le salarié.

9.3

Demande

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. S'il le souhaite, le salarié peut utiliser ses heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).

9.4

Durée

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

— si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation,

— si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE),

— si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

9.5

Rémunération

— Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

— En revanche, lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une rémunération spécifique dite allocation de formation. Cette allocation est versée par l'employeur.

9.6

Protection sociale

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail...).

9.7

Tutorat

Le salarié en période de professionnalisation peut bénéficier de l'aide d'un tuteur 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 professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, aider, informer et guider le salarié en période de professionnalisation,
- d'organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié,
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

10

Durée et suivi de l'accord

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de cet accord sera assuré annuellement par la CPNE-FP de l'esthétique

11

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Partie Prévoyance

Régime obligatoire - Garanties

Mod. par Ancien accord du 1^{er} mars 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du premier jour du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2009, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT CDS ;

UNSA FCS.

Article 1

Objet du présent accord

Mod. par Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;
CNAIB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
CGT CDS ;
UNSA FCS.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de «l'Esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, et de la parfumerie» ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimum de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier.

Article 2 **Bénéficiaires des garanties**

Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2009, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FIEPPEC ;
CNAIB.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
CGT CDS ;
UNSA FCS.

(Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu) Bénéficie des garanties, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne relèvent pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le Code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficient de la garantie «maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail» les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat.
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.
- Justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent
- Ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juillet 2009.

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre un et neuf mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à un mois	Pas de droit
Durée contrat = Un mois entier	Un mois de maintien de droits
Un mois < durée contrat < deux mois	Un mois de maintien de droits
Durée contrat = deux mois entiers	Deux mois de maintien
Deux mois < durée contrat < trois mois	Deux mois de maintien
Durée contrat = trois mois entiers	Trois mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Article 3 **Les garanties du régime de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT CDS ;

UNSA FCS.

Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- Garanties Incapacité de travail
- Garantie Invalidité
- Garantie Décès : capitaux décès, rente éducation.

Article 4 **Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations**

Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2009, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès

ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie «maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail».

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). 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.

Article 5

Définitions des garanties

Mod. par Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT CDS ;

UNSA FCS.

Article 5-1

La garantie «incapacité de travail»

a

Définition de la garantie (Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu)

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la Convention collective nationale.

b

Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur.

c

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti, correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel. En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

d

Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

À la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale

À la date de reprise du travail

À la date de liquidation de la pension de vieillesse

Et au plus tard au 1095^e jour d'arrêt de travail

Article 5-2

La garantie «invalidité»

a

Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle (IPP) de 1^{ère}, de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail pour invalidité, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues au salarié sans contrepartie de cotisation.

b

Montant des prestations (Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu)

Lorsque le salarié est classé dans la 1^{ère} catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 40 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 2^{ème} catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 3^{ème} catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale (hors majorations pour emploi d'une tierce personne).

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

c

Durée de la prestation

La prestation complémentaire est versée tant que le salarié perçoit la rente de sécurité sociale et en tout état de cause cesse d'être versée, à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Article 5-3

Les garanties liées au «Décès»

Article 5-3-1

Le capital décès

a

Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux bénéficiaires un capital. Le montant de ce capital varie selon la situation de famille du salarié à la date de survenance du sinistre.

b

Montant du capital

Décès toute cause avec double effet

Situation familiale	Capital
Salarié sans enfant à charge	100 % du salaire de référence
Salarié avec enfant(s) à charge	125 % du salaire de référence

c

Notion d'enfant à charge pour le versement du capital décès

Indépendamment de la législation fiscale est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel, ou adoptif du salarié :

— Jusqu'à son 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— Jusqu'à son 25^{ème} anniversaire, sous condition,

Soit :

De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

D'être en apprentissage ;

De poursuivre une formation professionnelle en alternance ;

D'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

Article 5-3-2 **L'invalidité Absolue et Définitive**

a **Définition de la garantie**

On entend par invalidité Absolue et Définitive le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3^{ème} catégorie d'invalides définie à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ; soit un invalide incapable d'exercer une profession, qui est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

d **Montant de la prestation**

L'invalidité de troisième catégorie sera assimilée au décès et peut donner lieu au versement du capital prévu à l'article 46-3-1 par anticipation, lorsque le salarié concerné en fait la demande. Le bénéficiaire de ce capital est alors le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue, ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

Article 5-3-3 **Double effet**

a **Définition de la garantie (Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu)**

En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge ou à leur représentant légal, un capital dont le montant est fixé au b), réparti par parts égales entre eux.

b **Montant de la prestation**

Il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux un capital d'un montant égal à celui qui serait versé dans le cas d'un décès toute cause.

Article 5-3-4 **Dévolution du capital décès du régime de prévoyance**

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant :

— au conjoint

— à défaut, aux enfants par parts égales entre eux,

— à défaut, aux ascendants,

— à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié a la possibilité de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

Article 5-3-5 **La notion de conjoint**

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint, le concubin ou concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins deux ans et/ou qu'un enfant commun soit né de leur union. L(e)a concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque

l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint, les partenaires liés par un Pacte Civil de Solidarité.

Le capital décès sera versé au concubin ou partenaire hors majorations pour personnes à charge. Les majorations seront versées aux personnes les ayant générées.

Article 5-3-6
La rente éducation (Avenant n° 8, 11 sept. 2014, étendu)

a
Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3^{ème} catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant est fixé à compter du 1^{er} janvier 2013 à :

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18^{ème} anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26^{ème} anniversaire.

b
La notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition :
 - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - D'être en apprentissage ;
 - De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - D'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Article 6
(Réservé)

Article 7
Taux de cotisations

Mod. par Avenant n° 19, 25 oct. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CNAIB ;
UPB ;
FIEPPEC.

Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC FNECS ;
Fédération du commerce et des services UNSA ;
Fédération du commerce distribution et des services CGT ;
Fédération des services CFDT ;
FGTA FO.

Taux de cotisation	Tranche A / Tranche B
Décès	0,11 %
Rente éducation	0,05 %
Incapacité de Travail	0,31 %
2 nd e période de Maintien de Salaire*	0,13 %
Invalidité	0,20 %
Total Prévoyance	0,80 %
* Cotisation à charge exclusive de l'employeur	

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime et travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 8 **Revalorisation des prestations**

Les prestations incapacité de travail, invalidité, et capitaux décès sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO avec les mêmes dates d'effet.

La prestations rente éducation, est revalorisée selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 9 **Organismes assureurs désignés**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'Esthétique ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance au Groupement National de Prévoyance (GNP), et à l'OCIRP, Unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du Code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture de la garantie rente d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. Ces organismes sont désignés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de sécurité sociale, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés dans le présent accord, auprès du GNP et de l'OCIRP.

Toutefois, les entreprises qui à la date de signature de l'accord, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche, peuvent le conserver à condition que le contrat en vigueur à la date sus mentionnée, soit plus favorable en termes de garanties et de taux de cotisations que le régime conventionnel.

Dans le cas contraire, les entreprises devront résilier leurs contrats pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation. Le délai pour rejoindre ces organismes est de 12 mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Pour adhérer aux dits organismes, chaque entreprise de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion. Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation de la prestation, sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion, précisant les modalités de gestion du régime.

Article 10

Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Concernant l'appréciation du nombre d'arrêts de travail en cours dans la branche à la date de mise en place du régime de prévoyance, les taux de cotisation du régime ne tiennent pas compte du poids des malades en cours sans assureur précédent. Néanmoins, et afin d'assurer la pérennité du régime, les organismes assureurs désignés procéderont à une pesée du coût qu'a représenté la prise en charge de ces salariés, après 2 exercices complets de fonctionnement et de couverture du régime soit au plus tard pour les comptes de l'exercice 2010. Au terme de cette période et en fonction des résultats du régime, les organismes assureurs après information et négociation avec les partenaires sociaux, fixeront s'il y a lieu, une cotisation spécifique à la charge de l'ensemble des entreprises de la branche qui servira à financer la charge de ces encours et à maintenir l'équilibre du régime. Cette cotisation spécifique fera l'objet d'un avenant au présent titre.

Il est précisé que pour les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui étaient couverts, par un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, et résilié pour rejoindre la mutualisation, les organismes assureurs désignés à l'article 9 reprendront à leur charge l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès en contrepartie du transfert des provisions constituées par l'assureurs précédent. Ils assureront également, les revalorisations additionnelles des prestations en cours de service par l'assureur quitté.

Article 11

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non reconduction des organismes désignés à l'article 9, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non reconduction, continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée. Les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations Incapacité-Invalidité à la date de dénonciation ou de non renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 12

Commission paritaire nationale de prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant instituant le régime de prévoyance conventionnel et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son fonctionnement par les organismes assureurs désignés. Cette commission se réunira au moins une fois par an avant le 31 août, pour l'analyse des comptes.

Article 13

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé à tout moment par l'une ou l'ensemble des parties signataires dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, sous réserve qu'une demande accompagnée des modifications envisagées soit transmise à chacune des parties. Cet accord pourra également être dénoncé sous respect d'un délai de préavis de 3 mois, dans les conditions définies aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. De nouvelles négociations devront être engagées dans le mois qui suit la notification de la dénonciation.

ANNEXES

Annexe 1 - CQP Maquilleur conseil animateur

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

Conditions d'accès - Public visé

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Il est accessible :

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique - cosmétique - parfumerie et de la coiffure (CAP, BP, Bac professionnel, BTS) obtenus par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience.
- aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 3 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé.

Pour le deuxième cas les candidatures sont soumises à l'accord de la CPNE-FP. En cas de refus une réponse motivée sera adressée à l'intéressé dans un délai de deux mois.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

- salariés en formation continue (plan de formation, CIF...)
- jeunes complétant leur formation initiale
- personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formations différents
- personnes en contrat de professionnalisation

Durée de la formation - Programme

Durée

La formation peut s'organiser à temps partiel ou à temps plein. Cette flexibilité est nécessaire pour tenir compte de la diversité des situations personnelles des candidats à la formation.

Une durée minimum est prévue pour chaque partie du programme de formation :

- communication : 20 heures
- gestion : 10 heures
- culture professionnelle : 30 heures
- option 1 (visage) = 180 heures
- option 2 (maquillage longue durée) = 105 heures
- Module complémentaire = 30 heure

Cette durée peut évoluer en fonction des parcours individuels (formation initiale, VAE).

Prérequis	Nombre d'heures nécessaires*			
	Tronc commun	Option 1 (visage)	Option 3 (longue durée)	Module complémentaire
Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique	60	180	105	Néant
Non diplômé de la filière esthétique mais bénéficiant d'une expérience 3 ans dans la filière esthétique	60	180	105	30
Non diplômé de la filière esthétique	60	220	105	30

(*) Le nombre d'heures nécessaire s'obtient en additionnant au «tronc commun» la ou les options choisies par le candidat et éventuellement en y ajoutant le module complémentaire.

Programme

(consulter le référentiel d'activité et de certification)

Plusieurs savoir-faire et connaissances sont déjà acquis grâce à la formation initiale. Les thèmes développés ici seront donc abordés dans l'optique d'un perfectionnement ou d'une acquisition de nouvelles compétences et connaissances. Une formation complémentaire est prévue pour les personnes non diplômées en esthétique.

Domaine		Modules	Durée minimum
Tronc commun	Communication	S'exprimer	20 heures
		Conseiller / vendre	
		Promouvoir	
	Gestion	Organiser	10 heures
		Gérer	
	Culture professionnelle	Rechercher l'information	30 heures
		Connaître	
		Culture artistique	
		Réglementation	
Option 1	Visage	Techniques d'épilation du visage	180 heures
		Maquillage coup d'éclat	
		Maquillage lumière du jour	
		Maquillage homme	
		Maquillage événementiel	
		Maquillage des différents types de teint	
		Techniques correctives : ombre et lumière	
		Pose d'accessoires	
Option 2 (l'option 1 doit être préalablement validée)	Maquillage Longue durée	Connaissance du matériel	105 heures
		Hygiène, sécurité et législation	
		Le contrat de consentement	
		Les contres indications	
		Pigments et théorie des couleurs	
		Morphologie	
		Les yeux	
		Les sourcils	
		Les lèvres	
		Les éphélides	

Module complémentaire

Un module complémentaire est obligatoire pour les non diplômés de la filière esthétique.

a) Fondamentaux - durée = 30 heures

Biologie cutanée et cosmétologie des produits de maquillage et soins des ongles	Indicateurs d'évaluation
<p>Connaître les différents types de peau et les réactions par rapport aux produits ; hygiène et sécurité.</p> <p>Organisation anatomique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principaux os et muscles de la tête - du cou - de la main - du pied. - Notions de visagisme <p>Système tégumentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques de l'épiderme - caractéristiques de la peau et facteurs de variation (ethnie - sexe - âge - régions du corps) - types de peau (peaux normales - grasses - sèches - sensibles - sénescences) <p>Notions de dermatologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - hématomes - cicatrices - anomalies vasculaires (érythrose - érythème - couperose - rosacée) - anomalies pigmentaires <p>L'appareil unguéal</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques - anomalies et affections des ongles (onychopathies - onychomycoses) <p>Lutte antimicrobienne en milieu professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - hygiène corporelle - hygiène des matériels et des locaux - hygiène du linge <p>Conditions de travail et sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - principes relatifs à l'aménagement des espaces de travail - aux gestes et aux postures adaptés à l'activité - à l'organisation du travail - aux ambiances physiques du travail - à l'hygiène générale des locaux - à la prévention des risques spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique) <p>Composants des soins esthétiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - composition générale d'un produit cosmétique - classification des produits cosmétiques - réglementation <p>Techniques de démaquillage : les produits et leurs objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - produits nettoyants et d'hygiène cutanée (laits démaquillants - crèmes nettoyantes - mousses - compacts démaquillants - toniques et lotions - démaquillants pour les yeux) <p>Techniques de maquillage : les produits et leurs objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - bases correctrices - fonds de teints - poudres - rouges à lèvres - fards à paupières - crayons et khôls - eyeliner - mascara 	<p>Contrôle écrit d'une heure sur l'ensemble des connaissances.</p>

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP maquilleur conseil animateur par la validation des acquis de l'expérience

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats

Titulaire au minimum du CAP esthétique cosmétique et de deux années d'expérience professionnelle dans des activités de maquillage.

Procédure

- demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation
- renvoi du dossier complété et accompagné des dossiers des pièces justificatives des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle
- les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury

- diplôme
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation
- dossier retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme
- attestation ou recommandation du milieu professionnel

En cas de validation partielle

- contrôle complémentaire
- décision du jury quant au contenu et au volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification
- le candidat gardera le bénéfice des épreuves sur cinq ans

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidature sont préalablement instruits par la CPNE-FP qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes la CPNEFP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas l'habilitation doit être demandée tous les deux ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 45 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis en :

- mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- octobre pour les formations commençant en janvier ou février

Pour la première année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au Certificat de Qualification Professionnelle Maquilleur Conseil Animateur est tenu de se déclarer en fournissant :

- le programme de formation
- le calendrier de formation
- son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du Préfet de région
- un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément à l'article L. 6353-3 et l'article L. 6353-4 du Code du Travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...)
- le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue
- la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP
- La preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans
- Des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs
- Dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelages, maquillages, stylisme ongulaire et beauté des mains...) la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (pré-requis incontournable) ;

De plus, pour être habilité l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en esthétique dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela il joindra au dossier une copie de :

- l'enquête de rentrée demandée par le rectorat pour les établissements scolaires

— un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation)

Le suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidature et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats par option en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau préalable (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie des :

- titres ou diplômes de l'«esthétique - cosmétique - parfumerie» ou «coiffure»
- certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un des diplômes précités
- la copie de la pièce d'identité du candidat

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Pour les candidats nécessitant l'accord de la CPNE-FP, leur dossier sera adressé au plus tard en :

- mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- octobre pour les formations commençant en janvier ou février

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

- L'organisme accepte de répondre à toute demande d'information émanant de la CPNE-FP.
- De recevoir toute visite ordonnée par la CPNE-FP.
- Sur sollicitation de la CPNE-FP l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.
- À l'issue de la formation l'organisme adressera au centre d'examen la copie des feuilles d'émargement attestant l'assiduité des candidats ;
- Le responsable de la formation adressera également au centre d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique pour l'obtention du CQP.

Organisation des examens et certification

Principes

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE-FP, sous le contrôle d'un jury professionnel.

Il est signé par le Président et le Vice-président de la commission.

Les examens sont organisés par les membres de la CPNE-FP constitué en jury national.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Il sera organisé un examen par session de formation. La date sera diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les grilles d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.

Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard une semaine avant le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même intervalle de temps sur tout le territoire national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité employeurs et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les organisations signataires de la CPNE-FP.

Il se réunit une à trois fois par an.

Sa mission est de certifier les évaluations. De plus il assure une surveillance et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et apporte des préconisations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pourra être désigné centre d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. À cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitæ de chaque membre du jury
- une copie de la pièce d'identité
- la copie des titres ou/et des diplômes
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP. Il est composé de 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les examinateurs attestent sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le certificat de qualification professionnel est obtenu lorsque la moyenne est obtenue pour chaque domaine :

- communication
- gestion
- culture professionnelle
- techniques professionnelles
- module complémentaire (selon les cas)

L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent au quart de la formation sera systématiquement recalé.

En cas d'échec le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves auxquelles il a échoué. Il conserve le bénéfice de ses notes pendant 5 ans.

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification seront retournés aux centres d'examen. Ils seront conservés pour une durée de 6 ans.

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant six ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance)
- le numéro de sécurité sociale quand il existe
- la date d'obtention du certificat
- l'adresse du centre d'examen
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP

Annexe 2 - CQP SPA Praticien

(Cahier des charges du 16 juin 2010)

Préambule

La mise en place d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en terme de compétences et de qualifications. Le CQP SPA Praticien répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les SPA tous secteurs confondus (esthétique et industrie hôtelière).

L'enquête préliminaire, menée en mars 2009, a fait ressortir une double demande : la nécessité de recruter d'une part des employés qualifiés et d'autre part du personnel d'encadrement formé aux techniques manuelles spécifiques au SPA. Pour cette raison il est créé deux CQP avec deux niveaux de qualification et de responsabilité différents :

- spa praticien
- spa manager

Définition de l'emploi et des compétences attendues

Le SPA praticien est un(e) esthéticien(ne) titulaire du CQP SPA praticien et exerçant dans un SPA ou un institut SPA. Ses compétences sont définies par le référentiel du CQP SPA praticien.

Le spa praticien est un employé qui travaille en autonomie sous la direction du spa manager ou du chef d'entreprise. Il ou elle assure cinq activités principales :

- l'accueil et le suivi de la clientèle (tous publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique
- le spa praticien peut s'exprimer aisément en anglais
- le conseil et la vente de produits et de prestations spécifiques au spa
- la préparation du poste de travail en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin,
- les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement
- la prise en charge de la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées
- la réalisation de techniques esthétiques de bien être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau (entre autres : bain, sauna, hammam) ; les techniques peuvent être manuelles ou aidées
- par un appareil

L'enquête a permis également de définir le SPA

Définition du spa

Le SPA est un lieu de détente et de confort où s'exerce sur un espace dédié des techniques de bien être, de modelages du monde et de soins par l'eau. L'activité et les échanges font références à des codes culturels (orientaux, nordiques, asiatiques...) en relation étroite avec les techniques et les soins proposés à la clientèle.

Pré-requis à l'entrée en formation - public visé

La préparation au CQP SPA praticien est accessible :

- Aux titulaires d'un niveau V minimum en esthétique cosmétique ayant reçu au minimum une formation de 56 heures en gommage, enveloppement, modelage relaxant et jambes légères

Ces candidats suivront une formation complémentaire de 160 heures en modelage corps (niveau BP esthétique cosmétique) ; ces heures seront réalisées pendant la préparation au CQP SPA.

- Aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique

Dans le cadre de la VAE (cf la loi de modernisation sociale de 2004) le candidat doit faire part d'au minimum trois ans d'expérience professionnelle en qualité de praticien(ne) en spa (ou équivalent temps plein).

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

salariés bénéficiant d'un dispositif de la formation continue (plan de formation, CIF...)

jeunes complétant leur formation initiale

personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formations différents

salariés en contrat de professionnalisation

Durée de la formation - programme

La formation peut s'organiser à temps partiel ou à temps plein. Cette flexibilité est nécessaire pour tenir compte de la diversité des situations personnelles des candidats à la formation.

Durée

Le spa praticien : 437 heures

Le référentiel de formation est joint en annexe.

Programme et durée pour le niveau spa praticien

Activités et tâches	Objectifs pédagogiques	Durée
Accueillir tous les publics	Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle	15 heures
	S'exprimer en anglais professionnel	42 heures
Vendre des produits et des prestations	Rechercher les besoins de la clientèle	7 heures
	Conseiller et vendre	14 heures
Préparer le poste de travail	Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin	7 heures
	Participer au maintien de l'organisation de l'espace	7 heures
Prendre en charge le ou la client(e)	Préparer le ou la client(e) au soin	21 heures
Réaliser des techniques esthétiques et spa	Exécuter des soins esthétiques / des modelages du monde	284 heures
	Pratiquer les différentes techniques relatives au sauna	10 heures
	Pratiquer les différentes techniques relatives au hammam	15 heures
	Pratiquer les différentes techniques relatives aux bains	15 heures

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP spa praticien & processus VAE

Le processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP spa praticien

le candidat doit faire part d'au minimum trois ans d'expérience professionnelle dans le métier (cf la loi de modernisation sociale de 2004).

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe)

- demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation
- renvoi du dossier de preuves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle
- les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury

- diplôme
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation
- dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme
- attestation ou recommandation du milieu professionnel

ces preuves pourront éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin

esthétique spa)

En cas de validation partielle

Les conseils et préconisations du jury porteront selon les cas sur :

- le parcours d'expérience
 - le parcours de formation complémentaire
 - le contenu et le volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification
- Dans tous les cas le candidat garde le bénéfice des épreuves pendant cinq ans

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidature sont préalablement instruits par la CPNE-FP qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes la CPNE-FP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas l'habilitation doit être demandée tous les deux ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 60 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis en :

- mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- octobre pour les formations commençant en janvier ou février

Pour la première année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au Certificat de Qualification Professionnelle SPA est tenu de se déclarer en fournissant :

- le programme de formation
- le calendrier de formation
- son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du Préfet de région
- un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément à l'article L. 6353-3 et l'article L. 6353-4 du Code du Travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...)
- le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue
- la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP
- La preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans
- Des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs
- Dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelages, maquillages, stylisme ongulair et beauté des mains...) la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (pré-requis incontournable) ;

De plus, pour être habilité l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en techniques esthétiques dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela il joindra au dossier, selon les cas, une copie de :

- l'enquête de rentrée destinée au rectorat sur les effectifs scolaires par section et par classe (pour les établissements d'enseignement secondaire)
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation)

Le suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidature et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau de qualification (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie des :

- titres ou diplômes
- certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique cosmétique
- la copie de la pièce d'identité du candidat

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

- L'organisme accepte de répondre à toute demande d'information émanant de la CPNE-FP.
- De recevoir toute visite ordonnée par la CPNE-FP.
- Sur sollicitation de la CPNE-FP l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.
- À l'issue de la formation l'organisme adressera au centre d'examen la copie des feuilles d'émargement attestant l'assiduité des candidats ;
- Le responsable de la formation adressera également au centre d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique pour l'obtention du CQP.

Organisation des examens et certification

Principes

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE-FP, sous le contrôle d'un jury professionnel.

Il est signé par le Président et le Vice-président de la commission.

Les examens sont organisés par les membres de la CPNE-FP constituée en jury national.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Il sera organisé un examen par session de formation. La date sera diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les grilles d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.

Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard une semaine avant le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même intervalle de temps sur tout le territoire national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité employeurs et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les organisations signataires de la CPNE-FP.

Il se réunit une à trois fois par an.

Sa mission est de certifier les évaluations. De plus il assure une surveillance et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et apporte des préconisations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pourra être désigné centre d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. À cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury
- une copie de la pièce d'identité
- la copie des titres ou/et des diplômes
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les examinateurs attestent sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP SPA praticien

Après formation, la certification du spa praticien se compose de trois unités :

- Unité 1 : il s'agit d'une mise en situation professionnelle dont la finalité est de vendre des prestations et des produits spécifiques au spa avec la délivrance d'un programme personnalisé écrit
- Unité 2 : mise en situation professionnelle en langue anglaise l'objectif est identique à l'unité 1
- Unité 3 : préparer le poste de travail et réaliser des soins esthétiques et spa ; il s'agit d'une mise en situation professionnelle pour la réalisation d'un soin spa. Cette unité est complétée par un questionnaire écrit destiné à présenter et à justifier les techniques qui seront réalisées.

Le CQP spa praticien est validé lorsque la moyenne est obtenue à chaque unité. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent plus de 100 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

En cas d'échec le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves auxquelles il a échoué. Il conserve le bénéfice de ses notes pendant 5 ans.

Validation des acquis de l'expérience :

Dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et entretien avec le jury du CQP.

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification seront retournés aux centres d'examen. Ils seront conservés pour une durée de 6 ans.

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant six ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance)
- le numéro de sécurité sociale quand il existe

- la date d'obtention du certificat
- l'adresse du centre d'examen
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP

Coefficient de sortie

Le titulaire du CQP SPA praticien

À l'issue de la certification le titulaire du CQP spa praticien sera classé au coefficient 175 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la Convention Collective de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Annexes - Référentiel de formation du spa praticien

(fonctions de production)

Objectif de formation

Accueillir tous les publics dans un SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle	Prendre contact avec le client : - protocole d'accueil - vocabulaire professionnel. - communication verbale et non verbale. - conduite d'entretien - prise de congé en respectant les codes culturels de référence	4 H
	Identifier les besoins - typologies comportementales des clients, recherche des besoins et des motivations.	2 H
	Développer une attitude professionnelle en relation avec le SPA - Étude des principaux codes culturels - connaissance des facteurs d'ambiance : couleurs, parfums, tenue...	7 H
	Gérer le planning des rendez-vous - Accueil physique et téléphonique. - Gestion des imprévus.	2 H
S'exprimer en anglais professionnel	Échanger en anglais professionnel avec la clientèle : - vocabulaire : accueil et suivi de la clientèle, recherche des besoins, conseil et vente. - rédaction des fiches de suivi en anglais	42 H

Vendre des prestations et des produits spécifiques au SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Rechercher les besoins de la clientèle	Définir et évaluer les besoins de la clientèle en produits, en prestations, en disponibilité et en budget : - recherche des besoins - grille d'entretien personnalisé - conduite de l'entretien - analyse de l'information recueillie	7 H

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Conseiller et vendre	Proposer un programme de soins personnalisés ainsi que les produits complémentaires : - techniques de ventes sur les produits et les services (durée et caractéristiques principales)	7 H
	Répondre aux objections : - les différents types d'objections	7 H
	Reformuler et valider la proposition : - techniques de reformulation - protocole de validation du soin à réaliser - les contre indications - fiche de consentement	
	Fidéliser la clientèle : - fiche conseil - outils et moyens de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadeur, partenariat avec les commerçants, comités d'entreprise...)	

Préparer le poste de travail dans le SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin	Les 5 sens La vue, l'ouïe, le goût, le toucher, l'odorat Formes espace couleurs Les modelages du monde Cultures et outils La vue : luminosité éclairage Harmonie colorée L'ouïe : musique niveau sonore L'odorat : diffuseur de senteurs Le toucher : environnemental ex : linge Ressenti chaud froid Température de la cabine Le goût : boissons chaudes froides	7 H
Participer au maintien de l'organisation de l'espace	Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail : - décoration - matériel ; mobilier ; appareils - ergonomie - remise en ordre de l'espace de travail	3 H
	Contrôler et respecter les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail : - ventilation ; aération - entretien courant - suivi des consignes sur les risques électriques - suivi des consignes sur les risques incendies et utilisation des moyens mis à la disposition	2 H
	Veiller au respect de l'environnement : - Économie d'énergie - biens et consommables : eau, linge - tri des matières recyclables	2 H

Prendre en charge le ou la client(e) du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Préparer le ou la client(e) au soin	Accompagner et installer le ou la client(e) - vestiaire et tenue adaptée au soin - protocole d'accompagnement jusqu'à la cabine	3,5 H
	Expliquer l'origine des techniques en se référant aux codes culturels - objectifs du soin - déroulement - résultats attendus	14 H
	Présenter et justifier les critères de confort, d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité - accessibilité (marche pieds, tapis de sol...) et confort - règles spécifiques d'installation	3,5 H

Réaliser des techniques esthétiques et SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Exécuter des soins esthétiques et des modelages du monde	Réaliser des protocoles de soin : - Déroulement - Différentes étapes - Produits - Enchaînement logique	284 H
	Utiliser des techniques manuelles - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Pressions - Pincements - Étirements - Battements - Manœuvres drainantes - Manœuvres stimulantes - Manœuvres relaxantes - Pétrissages superficiels	
	Utiliser des techniques manuelles facilitées par des appareils - Lipoaspiration - Vibrations	
	Utiliser des appareils adaptés aux soins et aux modelages du monde : - Ultra sons - Infra rouges - Chromoesthétique - Jets - Bains - Bains à remous - Douches sous marines - Douches affusion jets - Vapeur sauna hammam - Appareils à pierres chaudes - appareil vapeur : chauffe serviette...	
	Indiquer le but recherché au travers de chaque technique - Relaxation - Mieux - être - Détente - Confort - Amincissant - Raffermissant - Amélioration de la silhouette - Objectifs	
	Argumenter et justifier le choix des techniques et des produits : - produits utilisés - Référence au protocole et aux codes culturels - réponse aux besoins	
	Réaliser des techniques de modelage corporel de type relaxant : - Protocoles - Produits - Effleurages - Lissages - Vibrations - Pressions superficielles - Manœuvres drainantes	
	Réaliser des techniques de modelage de type amincissant et raffermissant : - Protocoles - Produits - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Battages - Pressions - Pincements - Manœuvres drainantes - Manœuvres stimulantes - Pétrissages	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Mise à jour (janvier 2025)
Réaliser des techniques de modelage pour le dos, jambes légères, buste, bras et tête		

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
pratiquer les différentes techniques relatives au Sauna	Analyser et maîtriser les différentes programmations du sauna pour obtenir différentes techniques et différents résultats : - les différents saunas - Effets actions liées à la température - Temps d'utilisation	10 H
	Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du sauna - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - fiches techniques - aération et ventilation	
	Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du sauna : - Objectifs, déroulement et résultats attendus	
Pratiquer les différentes techniques relatives au Hammam	Analyser et maîtriser les différentes programmations du hammam pour obtenir différentes techniques et différents résultats : - les différents hammams - effets et actions liées à la température - temps d'utilisation	15 H
	Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du hammam - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - fiches techniques - aération et ventilation	
	Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du hammam : - Objectifs, déroulement et résultats attendus	
Pratiquer les différentes techniques relatives aux Bains	Analyser et maîtriser les différentes programmations du bain pour obtenir différentes techniques et différents résultats : - les différents bains - effets et actions liées à la température et à l'eau - temps d'utilisation	15 H
	Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du bain : - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - fiches techniques - aération et ventilation - traitement de l'eau	
	Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du bain - Objectifs, déroulement et résultats attendus	

Processus VAE

	Séquence	Objet	Acteurs
1	Communication	Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif Fiche RNCP	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
2	Information	Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité «a priori» des candidatures Envoi dossier d'inscription	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
3	Dossier d'inscription	Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - Lettre candidature - bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée. - dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi	Candidat

	Séquence	Objet	Acteurs
4	Préinscription du candidat	Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier	CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
5	Entretien préalable «de faisabilité» par téléphone ou face-à-face	Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité,...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat
6	Information accompagnement	Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
7	Accompagnement	Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP.	Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP
8	Renseignement dossier de preuves	Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois	Candidat
9	Clôture du dossier	Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation	Candidat
10	Contrôle dossier	Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
11	Organisation des jurys	Programmation et logistique des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi convocation au candidat	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
12	Pré-étude des dossiers	Lecture préalable des dossiers par le jury	Jury de validation
13	Session de jury	Le jury examine les «preuves» et identifie les questions à poser au candidat.	Jury de validation & Candidat
13 bis	PV	Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CPNE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation.	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national)
14	Envoi du PV	Envoi du procès verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience)	CNPE-FP (jury national)
15	Remise du CQP	Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé.	CNPE-FP (jury national)

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

— Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

— Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès verbal

— Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas «interdire» au candidat de s'y engager mais on peut le «décourager», en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25 % des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande express du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la «sacralise» en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

Dossier de preuves du spa praticien

CQP SPA PRATICIEN

N° de dossier :

Curriculum vitæ (joindre les pièces justificatives)

1. Votre situation professionnelle actuelle

- Salarié dans un SPA ☐
Quel est l'intitulé de votre poste ? _____
- Salarié dans un autre type de structure ☐
Précisez le type d'entreprise : _____
Quel est l'intitulé de votre poste ? _____
- ✓ Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ? _____
- ✓ Quel est votre statut ?
 - Cadre ☐
 - Technicien ☐
 - Employé ☐
- ✓ Travaillez-vous à temps complet ? ☐ à temps partiel ? ☐
- ✓ Précisez le nombre d'heures hebdomadaires _____
- Demandeur d'emploi, depuis le _____
 - ✓ De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée _____

2. Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

Type d'entreprise	Emploi occupé	Dates entrée et sortie

Questions par activité

Accueillir la clientèle

- À partir d'un exemple vécu, décrivez précisément la manière dont vous accueillez une cliente arrivant dans votre SPA.
- À partir d'un exemple vécu, décrivez de quelle manière vous établissez les besoins de votre cliente ?
- Comment mettez-vous en avant les références culturelles de votre SPA ?
- À partir de situations vécues, décrivez comment vous procédez à la gestion du planning des rendez-vous ?
Donnez des exemples d'imprévus quant au planning, les solutions que vous avez mises en place et l'enseignement que vous en avez tiré.
- Quelles difficultés de communication avez-vous pu rencontrer face à une cliente étrangère ?

6. Avez-vous la capacité de vous exprimer en anglais avec une cliente ? À partir d'un exemple concret décrivez, en anglais, la façon dont vous avez présenté un protocole de soin à une future cliente.

Vendre

7. Quelles sont les informations que vous estimez indispensables pour conseiller efficacement et globalement votre cliente ? Appuyez-vous sur un exemple vécu. Quels sont les outils à votre disposition pour mener à bien cet entretien ?

8. À partir de deux exemples vécus, décrivez comment vous menez un entretien de conseil auprès d'une cliente se présentant au SPA.

9. Citez les objections que vous rencontrez le plus fréquemment. Décrivez comment vous traitez ces objections lors d'un entretien de vente.

10. Comment procédez-vous pour valider la vente ?

11. À partir d'un exemple vécu, décrivez les supports que vous utilisez pour fidéliser votre cliente.

Mettre en place le poste de travail

Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin

12. Décrivez les facteurs d'ambiance que l'on retrouve dans une cabine de soin spa.

13. Comment sélectionnez-vous les facteurs d'ambiance liés à la culture d'un soin ?

14. À partir d'un exemple concret, décrivez un code culturel de soin.

Organiser l'espace de façon fonctionnelle et rationnelle

15. Décrivez comment vous aménagez l'espace de votre cabine de façon fonctionnelle.

16. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser votre espace de façon fonctionnelle.

17. À partir d'une situation vécue, décrivez comment vous entretenez le matériel utilisé.

18. Comment procédez-vous pour appliquer les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ?

19. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des moyens et outils mis à votre disposition lorsque vous devez contrôler et respecter les consignes de sécurité.

20. Décrivez les moyens que vous avez mis en place dans votre entreprise afin d'assurer le suivi de vos consommations en énergie ?

21. À partir de deux exemples vécus, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous faites pour réduire vos consommations (produits et consommables).

22. À partir d'un exemple vécu, comment sélectionnez-vous les produits d'entretien ?

Prendre en charge le ou la client(e)

23. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vous mettez en œuvre, en accord avec votre employeur, lorsque vous préparez votre client à recevoir un soin.

24. Indiquez comment vous procédez pour accompagner votre client jusqu'à votre cabine de soin.

25. À partir d'un exemple vécu, décrivez comment vous procédez pour informer votre client sur les contre-indications liées à une prestation.

Vous joindrez un exemple de fiche de protocole de soin validée par un de vos clients.

26. Décrivez comment vous procédez pour expliquer à votre client l'origine des techniques que vous mettez en œuvre. Vous détaillerez deux exemples précis qui se réfèrent à des codes culturels.

27. Présentez les différents moyens mis en œuvre dans votre entreprise pour faciliter l'accessibilité de votre client aux espaces de soins.

Vous donnerez trois exemples précis.

28. Citez 4 règles de sécurité à observer quotidiennement lors de la prise en charge de votre cliente.

Réaliser des techniques esthétiques et SPA

Exécuter des soins esthétiques et des modelages du monde

29. Décrivez de façon générale la façon de mettre en place un protocole de soin en vous appuyant sur un exemple concret.

30. Citez et expliquez les différents objectifs que vous pouvez obtenir lors des soins spa ; classez les en 2 principales catégories et indiquez-en les indicateurs d'efficacité

31. Dans le cadre de la réalisation des ces 2 protocoles, expliquez les différentes techniques manuelles que vous avez développées et leur objectif respectif.

-
32. Qu'avez-vous utilisé pour optimiser ces techniques manuelles, dans quel cadre, et quels résultats avez-vous pu constater.
33. Pouvez-vous citer des appareils nécessaires à l'espace spa en expliquant leur intérêt.
34. Expliquez comment sont traduits les différents codes culturels à travers les protocoles de soins que vous avez eu l'occasion de travailler.
- Pratiquer les différentes techniques (Sauna / Hammam / Bains)
35. Lors de l'accompagnement d'un client vers une séance de Sauna/Hammam /Bain décrivez les étapes d'installation et de programmation.
36. Citez quatre précautions de sécurité liées à l'utilisation du Sauna /Hammam /Bain
37. Citez quatre contre indications relatives à l'utilisation du Sauna/Hammam/Bain. À partir de deux exemples concrets décrivez dans quels cas vous avez orienté votre cliente vers un autre soin d'hydrothérapie et lequel
38. À partir d'un exemple vécu, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous réalisez un rituel de soin lié au Hammam.

Annexe 3 - CQP SPA Manager

(Cahier des charges du 16 juin 2010)

Préambule

La mise en place d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en terme de compétences et de qualifications. Le CQP SPA Manager répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les SPA tous secteurs confondus (esthétique et industrie hôtelière).

L'enquête préliminaire, menée en mars 2009, a fait ressortir une double demande : la nécessité de recruter d'une part des employés qualifiés et d'autre part du personnel d'encadrement formé aux techniques manuelles spécifiques au SPA. Pour cette raison il est créé deux CQP avec deux niveaux de qualification et de responsabilité différents :

- spa praticien
- spa manager

Définition de l'emploi et des compétences attendues

Le SPA manager est un(e) cadre esthéticien(ne) titulaire du CQP spa manager, exerçant dans un SPA ou un institut SPA. Ses compétences sont définies par le référentiel du CQP spa praticien et du CQP spa manager.

Le spa manager travaille en autonomie sous la direction du chef d'entreprise, il gère le spa et l'équipe. Il ou elle assure huit activités principales :

- le recrutement du personnel travaillant dans le spa
- le management de l'équipe en particulier la gestion des plannings, les entretiens d'évaluation et la formation
- la gestion du social en collectant les informations utiles à l'entreprise (éléments du salaire et du contrat de travail) et en informant les salariés du spa (affichage réglementaire)
- la veille de l'exécution de l'entretien et le contrôle de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité
- la gestion de la matière d'œuvre et du petit matériel ; la relation avec les fournisseurs
- la gestion de la trésorerie du spa par le suivi de tableaux de bord, l'encaissement et le décaissement
- la veille et l'animation commerciale du spa ; la création et la mise en œuvre de stratégies au service d'un objectif commercial
- la création de protocoles d'accueils et de protocoles de soins
- En cas de besoin le spa manager assure l'accueil et le suivi de la clientèle, la vente de produits et de prestations spécifiques au spa, la réalisation de techniques esthétiques de bien être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau (entre autres : bain, sauna, hammam) ; les techniques peuvent être manuelles ou aidées par un appareil

L'enquête a permis également de définir le SPA

Définition du spa

Le SPA est un lieu de détente et de confort où s'exerce sur un espace dédié des techniques de bien être, de modelages du monde et de soins par l'eau. L'activité et les échanges font références à des codes culturels (orientaux, nordiques, asiatiques...) en relation étroite avec les techniques et les soins proposés à la clientèle.

Pré-requis à l'entrée en formation - public visé

La préparation au CQP spa Manager est accessible

— aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique avec deux ans d'expérience professionnelle en spa en qualité de praticien(ne) (ou équivalent temps plein)

— aux titulaires du CQP spa praticien

— Dans le cadre de la VAE (cf la loi de modernisation sociale de 2004) le candidat doit faire part d'au minimum deux ans d'expérience professionnelle en qualité de responsable de spa et praticien (ou équivalent temps plein).

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

— salariés bénéficiant d'un dispositif de la formation continue (plan de formation, CIF...)

— jeunes complétant leur formation initiale

— personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formations différents

— salariés en contrat de professionnalisation

Durée de la formation - Programme

La formation peut s'organiser à temps partiel ou à temps plein. Cette flexibilité est nécessaire pour tenir compte de la diversité des situations personnelles des candidats à la formation.

Durée du CQP spa manager :

255 h + 7 h «accompagnement du dossier» = 262 heures

Programme et durée du CQP spa manager

(le référentiel de formation est joint en annexe)

Activités et tâches	Objectifs pédagogiques	Durée
Recruter le personnel du SPA	Rédiger une fiche de poste	7 heures
	Rédiger une offre d'emploi	3,5 heures
	Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche	7 heures
	Réaliser l'entretien d'embauche	14 heures
Manager l'équipe du SPA	Concevoir les plannings des salariés	28 heures
	Réaliser un entretien d'évaluation	10,5 heures
	Conduire une réunion	14 heures
	Construire le plan de formation	14 heures
Gérer le social relatif au SPA	Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un bulletin de salaire	2 heures
	Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du contrat de travail	4 heures
	Veiller au respect des règles d'affichage	1 heure
Garantir et contrôler l'entretien des locaux & la sécurité du SPA	Établir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils	2 heures
	Faire appliquer les règles de sécurité	1,5 heure
Gérer la matière d'œuvre et le petit matériel du SPA	Évaluer les besoins	7 heures
	Sélectionner les fournisseurs	7 heures
	Réaliser un suivi de stock vente et cabine, l'inventaire	7 heures
	Renseigner les documents commerciaux	3,5 heures
Gérer la trésorerie du SPA	Encaisser, décaisser	21 heures
	Établir un budget prévisionnel	21 heures
	Réaliser un tableau de bord, un échéancier	7 heures

Activités et tâches	Objectifs pédagogiques	Durée
Assurer la veille commerciale et l'animation du SPA	Construire et gérer le planning de rendez-vous clients	3,5 heures
	Créer un fichier clients	3,5 heures
	Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial ; et créer un événement	38 heures
	Établir et interpréter le tableau de bord du suivi des animations	3,5 heures
	Mettre en œuvre les règles et les techniques du merchandising adaptées au spa, décrire les aménagements possibles d'un linéaire	3,5 heures
	Appliquer la réglementation professionnelle	3 heures
Créer des protocoles pour le SPA	Créer des protocoles d'accueil spa	3,5 heures
	Créer des protocoles de soins spa	10,5 heures

Un module de formation complémentaire «accompagnement du dossier» d'une durée de 7 heures permettra de soutenir le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier.

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP SPA manager & processus VAE

Le processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP spa manager

Dans le cadre de la VAE le candidat doit faire part d'au minimum deux ans d'expérience professionnelle en qualité de responsable de spa et praticien (ou équivalent temps plein).

Professionnels titulaires au minimum du diplôme de niveau IV esthétique ou ayant obtenu le CQP spa praticien.

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe)

- demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation
- renvoi du dossier de preuves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle
- les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury

- diplôme
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation
- dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme
- attestation ou recommandation du milieu professionnel
- ces preuves pourront éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin esthétique spa)

En cas de validation partielle

Les conseils et préconisations du jury porteront selon les cas sur :

- le parcours d'expérience
- le parcours de formation complémentaire
- le contenu et le volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification

Dans tous les cas le candidat garde le bénéfice des épreuves pendant cinq ans

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidature sont préalablement instruits par la CPNE-FP qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes la CPNE-FP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas l'habilitation doit être demandée tous les deux ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 60 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis en :

- mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- octobre pour les formations commençant en janvier ou février

Pour la première année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au Certificat de Qualification Professionnelle SPA est tenu de se déclarer en fournissant :

- le programme de formation
- le calendrier de formation
- son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du Préfet de région
- un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément à l'article L. 6353-3 et l'article L. 6353-4 du Code du Travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...)
- le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue
- la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP
- La preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans
- Des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs
- Dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelages, maquillages, stylisme ongulair et beauté des mains...) la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (pré-requis incontournable) ;

De plus, pour être habilité l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en techniques esthétiques dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela il joindra au dossier, selon les cas, une copie de :

- l'enquête de rentrée destinée au rectorat sur les effectifs scolaires par section et par classe (pour les établissements d'enseignement secondaire)
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation)

Le suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidature et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau de qualification (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie des :

- titres ou diplômes
- certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique cosmétique
- la copie de la pièce d'identité du candidat

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

- L'organisme accepte de répondre à toute demande d'information émanant de la CPNE-FP.
- De recevoir toute visite ordonnée par la CPNE-FP.
- Sur sollicitation de la CPNE-FP l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.
- À l'issue de la formation l'organisme adressera au centre d'examen la copie des feuilles d'émargement attestant l'assiduité des candidats ;
- Le responsable de la formation adressera également au centre d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique pour l'obtention du CQP.

Organisation des examens et certification

Principes

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE-FP, sous le contrôle d'un jury professionnel.

Il est signé par le Président et le Vice-président de la commission.

Les examens sont organisés par les membres de la CPNE-FP constituée en jury national.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Il sera organisé un examen par session de formation. La date sera diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les grilles d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.

Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard une semaine avant le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même intervalle de temps sur tout le territoire national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité employeurs et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les organisations signataires de la CPNE-FP.

Il se réunit une à trois fois par an.

Sa mission est de certifier les évaluations. De plus il assure une surveillance et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et apporte des préconisations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pourra être désigné centre d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. À cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury
- une copie de la pièce d'identité
- la copie des titres ou/et des diplômes
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les examinateurs attestent sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP SPA Manager

Après formation, la certification du spa manager se compose d'une unité.

Unité 1 : évaluation à la fois orale et écrite; il s'agit de rédiger et de présenter un dossier réalisé en référence à un cas donné dont l'objectif est de créer ou mettre en place un spa ; la soutenance se déroule devant un jury composé de professionnel(s) (1 professionnel au minimum) - 4000 mots maximum

Le CQP spa manager est validé lorsque la moyenne est obtenue. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent plus de 50 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

En cas d'échec le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves auxquelles il a échoué. Il conserve le bénéfice de ses notes pendant 5 ans.

Validation des acquis de l'expérience :

Dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et entretien avec le jury du CQP.

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification seront retournés aux centres d'examen. Ils seront conservés pour une durée de 6 ans.

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant six ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance)
- le numéro de sécurité sociale quand il existe
- la date d'obtention du certificat
- l'adresse du centre d'examen
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP

Coefficient de sortie

Le titulaire du CQP SPA manager

À l'issue de la certification le titulaire du CQP spa manager sera classé au coefficient 300 dans la grille de clas-

sification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la Convention Collective de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Annexes - Référentiel de formation du spa manager

(fonctions de gestion)

Objectif de formation

I : Recruter le personnel du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Rédiger une fiche de poste	Les différents types de contrats de travail Les articles relatifs aux conditions de travail, à la définition et à la classification des emplois de la convention collective applicable Les filières de formation de la branche concernée Les dispositifs publics en faveur de l'emploi et de l'insertion Les éléments clé d'une fiche de poste	7H00
Rédiger une offre d'emploi	Les éléments clé d'une offre d'emploi Les supports de communication des offres d'emploi Les différents modes de recrutement (interne, externe)	3H30
Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauché	Dossier de candidature (lettre de motivation et CV) Lettres type (convocation, refus)	7H00
Réaliser l'entretien d'embauche	Les étapes-clé de l'entretien d'embauche : déroulement, préparation, contenu, techniques, analyse, compléments de l'entretien de recrutement (tests d'aptitude ou de connaissances, mise en situation) prise de décision	14H00

II : Manager l'équipe du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Concevoir les plannings des salariés	Tableur ou logiciel de gestion du temps Exercices pratiques Bureautique (traitement de texte et tableur)	28H00
Réaliser un entretien d'évaluation	Les étapes de l'entretien : stratégie de l'entreprise, comparaison objectifs N-1 et N, objectifs à venir, évaluation des moyens ; formalisation	10H30
Conduire une réunion	Les différentes étapes de la réunion : objectif, sélection des participants, contenu (rédaction du compte-rendu de la réunion), traitement de texte, contrôle de la mise en œuvre des décisions, techniques d'animation de groupes.	14H00
Construire le plan de formation	Les dispositifs de la formation professionnelle Les partenaires de la formation (OPCA, FONGECIF ; Région...) Les priorités de la branche professionnelle La Convention Collective Tableau de bord	14H00

III : Gérer le social relatif au SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un bulletin de salaire	Les éléments constituant la paye	2H00

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du contrat de travail	Le registre du personnel Les éléments du contrat de travail Les sources légales et conventionnelles du contrat de travail (droit commun et alternance) La DUE	4H00
Veiller au respect des règles d'affichage	Les articles et informations obligatoires	1H00

IV : Garantir et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Établir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils	Les protocoles d'hygiène et d'entretien : matériels, cabines, linge Les gestes éco-responsables (énergie, environnement)	2H00
Faire appliquer les règles de sécurité	Suivi du document unique Suivi du registre de sécurité L'affichage des consignes de sécurité	1H30

V : Gérer la matière d'œuvre et le petit matériel du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Évaluer les besoins	Les ratios d'utilisation (prévisionnel ventes et prestations)	7H00
Sélectionner les fournisseurs	Connaissance du marché recherche et évaluation des offres commerciales des fournisseurs ; comparaison des devis Le cahier des charges	7H00
Réaliser un suivi des stocks de l'espace de vente et des cabines, l'inventaire	Les différentes méthodes Tableau de bord Tableur	7H00
Renseigner et suivre les documents commerciaux	Les différents documents commerciaux	3H30

VI : Gérer la trésorerie du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Encaisser, décaisser	Les moyens de paiement, encaissements, décaissements, remises, le livre de caisse, les principes de la facturation	21H00
Établir un budget prévisionnel	Les éléments constitutifs du prévisionnel, les fonctionnalités d'un tableur lié à un tableau de trésorerie ou tableau prévisionnel, les délais de règlement	21H00
Réaliser un tableau de bord/échancier	Le tableau de bord	7H00

VII : Assurer la veille commerciale et l'animation du SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Construire et gérer le planning de rendez-vous clients	La durée des différents soins Tableur ou logiciel de suivi	7H30
Créer un fichier clients	Les éléments constitutifs d'une fiche client Les différentes catégories de clients Tableur pour la constitution d'une base de données	3H30

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial Et créer un événement	Les étapes constitutives d'une animation depuis la décision jusqu'à l'évaluation Préparation promotion Planning Fichier clients (utilisation et suivi) Gestion des stocks Rotation des stocks L'évaluation du résultat Objectifs commerciaux de l'animation Les objectifs des offres promotionnelles : gestion, rotation du stock, mise en avant produits ou marques, etc. Les techniques de vente spécifiques à l'animation Pôles d'attraction Visuels	38H00
Établir et interpréter le tableau de bord du suivi des animations	Tableau de bord pour le suivi d'une animation : critères et indicateurs d'évaluation (stocks, fichiers clients, résultats) Évaluation : outils et enquêtes de satisfaction	3H30
Mettre en œuvre les règles et les techniques du merchandising adaptées au spa, décrire les aménagements possibles d'un linéaire	Techniques de merchandising : linéaires, mise en avant d'un produit, plots, information sur le lieu de vente et publicité sur le lieu de vente valorisation et présentation des produits en rayon («facing» ou frontal) Étiquetage Outils d'aide à la vente	3H30
Appliquer la réglementation professionnelle	Réglementation relative à la publicité et à la vente Consignes de sécurité relatives à l'accueil du public (au niveau de l'espace et des protocoles d'accueil et de soins)	3H00

VIII : Créer des protocoles pour le SPA

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Créer des protocoles d'accueil spa	Communication verbale, non verbale, gestuelle Les différentes thématiques culturelles Facteurs d'ambiance	3H30
Créer des protocoles de soins spa	Les caractéristiques et les typologies de soins spa Les produits Les matériels Les modes opératoires d'un soin spa	10H30

Un module de formation complémentaire (7 heures) «Accompagnement du dossier» permettra d'accompagner le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier

Processus VAE

	Séquence	Objet	Acteurs
1	Communication	Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif Fiche RNCP	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
2	Information	Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité «a priori» des candidatures Envoi dossier d'inscription	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
3	Dossier d'inscription	Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - Lettre candidature - bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée. - dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi	Candidat

	Séquence	Objet	Acteurs
4	Préinscription du candidat	Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier	CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
5	Entretien préalable «de faisabilité» par téléphone ou face-à-face	Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité,...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat
6	Information accompagnement	Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
7	Accompagnement	Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP.	Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP
8	Renseignement dossier de preuves	Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois	Candidat
9	Clôture du dossier	Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation	Candidat
10	Contrôle dossier	Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
11	Organisation des jurys	Programmation et logistique des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi convocation au candidat	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
12	Pré-étude des dossiers	Lecture préalable des dossiers par le jury	Jury de validation
13	Session de jury	Le jury examine les «preuves» et identifie les questions à poser au candidat.	Jury de validation & Candidat
13 bis	PV	Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation validation (un PV type est défini par la CPNE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation.	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national)
14	Envoi du PV	Envoi du procès verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience)	CNPE-FP (jury national)
15	Remise du CQP	Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé.	CNPE-FP (jury national)

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

— Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

— Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès verbal

— Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas «interdire» au candidat de s'y engager mais on peut le «décourager», en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25 % des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande express du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la «sacralise» en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

Dossier de preuves du spa manager

CQP SPA MANAGER

N° de dossier :

1. Curriculum vitæ (joindre les pièces justificatives)

1. Votre situation professionnelle actuelle

- **Salarié dans un SPA** ☐
Quel est l'intitulé de votre poste ? _____
- **Salarié dans un autre type de structure** ☐
Précisez le type d'entreprise : _____
Quel est l'intitulé de votre poste ? _____
- ✓ Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ? _____
- ✓ Quel est votre statut ?
 - Cadre ☐
 - Technicien ☐
 - Employé ☐
- ✓ Travaillez-vous à temps complet ? ☐ à temps partiel ? ☐
- ✓ Précisez le nombre d'heures hebdomadaires _____
- **Demandeur d'emploi, depuis le** _____
 - ✓ De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée _____

2. Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

Type d'entreprise	Emploi occupé	Dates entrée et sortie

Questions par activité

Activité : Recrutement

- Comment identifiez-vous et formalisez-vous le besoin d'un nouveau poste ?
- Quelles méthodes, quels interlocuteurs et quel mode avez-vous sélectionnés pour recruter un nouveau salarié ? Vous préciserez également les outils nécessaires pour sélectionner les postulants.
- À partir de votre expérience, vous préciserez comment vous avez formulé la convocation ou le refus d'un postulant.
- Décrivez le dernier entretien d'embauche que vous avez réalisé. Vous préciserez comment vous l'avez préparé, quel en a été le contenu et comment vous avez pris votre décision.

Activité : Management de l'équipe

-
5. Décrire le planning type d'une semaine de l'équipe dans votre Spa. Vous décrierez la méthode et les outils que vous utilisez habituellement.
6. Quels dispositifs de la formation professionnelle avez-vous utilisés pour former votre équipe ?
Vous en indiquerez la nature et les organisations que vous avez sollicitées.
7. À quel moment avez-vous réalisé un entretien d'évaluation avec chaque membre de votre équipe ? Vous préciserez les objectifs de cet entretien, les points que vous avez abordés et les moyens que vous avez mis à la disposition du salarié à l'issue de l'entretien.
8. Décrivez la dernière réunion que vous avez réalisée avec votre équipe : vous préciserez l'objectif, la nature des participants et le contenu de la réunion. Vous pourrez joindre à votre dossier de preuves la copie du compte-rendu de réunion.

Activité : Gestion du social

9. On apprend aussi par ses erreurs. Donnez un exemple d'échec ou d'erreur lorsque vous avez transmis des éléments erronés pour l'établissement du bulletin de salaire d'un de vos collaborateurs.
10. Vous indiquerez les éléments indispensables pour établir un bulletin de salaire.
11. Lors d'un recrutement, qui établit le contrat de travail ? S'il s'agit de votre employeur ou d'un expert comptable, vous indiquerez les éléments que vous transmettez pour l'établissement d'un contrat de travail.

Activité : Contrôle de l'entretien des locaux et la sécurité

12. Avez-vous mis en place un/des protocoles de nettoyage ? Vous décrierez, à partir de votre expérience les procédures de contrôle que vous utilisez pour vérifier la propreté de vos appareils et de vos locaux.
13. Quelles sont pour vous les bonnes pratiques de nettoyage dans le cadre du respect de l'environnement ?

Activité : gestion de la matière d'œuvre

14. À quelles périodes réalisez-vous un inventaire des stocks dans l'espace de vente et des cabines et sous quelle méthode ?
15. À partir de votre expérience, comment prenez-vous connaissance du marché des produits cosmétiques et quelles informations et critères vous sont utiles pour sélectionner un fournisseur ?
16. Quelle procédure avez-vous mise en place pour évaluer vos besoins en matière d'œuvre ?

Activité : Gestion de la trésorerie

17. Décrivez les fonctionnalités du logiciel de trésorerie que vous utilisez.
18. À quel moment avez-vous eu besoin d'un tableau de bord et à partir de quelles informations et de quels éléments l'avez vous constitué ?

Activité : Animation et gestion de la veille commerciale

19. À partir d'un exemple vécu, vous décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser une animation portant sur l'un des soins que vous proposez dans le Spa et que vous voulez relancer.
20. On apprend aussi grâce à ses erreurs ; donnez un exemple d'échec ou d'erreur d'une action commerciale mise en œuvre au sein de votre Spa que vous avez vécu,. Vous indiquerez notamment comment vous avez évalué cet échec. Quelles leçons avez-vous tirées de cette expérience ?
21. Avez-vous mis en place les moyens d'assurer un suivi de vos clients en Spa ?
22. Comment avez-vous mis en œuvre une stratégie d'animation annuelle pour le Spa et quels en étaient les objectifs commerciaux ?
23. Quels outils utilisez-vous pour évaluer une stratégie commerciale et/ou un événement ?

Activité : Création des protocoles

24. Comment organisez-vous l'accueil d'un nouveau client ?
25. Décrivez et justifiez les étapes d'un nouveau protocole de soin que vous avez mis en place.
Vous indiquerez les produits et matériels que vous avez utilisés pour créer ce protocole.

Annexe 4 - CQP styliste ongulaire

(Cahier des charges du 6 janvier 2011)

Mod. par Avenant n° 1, 8 déc. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, 18 juill. et champ d'application annulé par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr. 2014, applicable à compter de son extension : voir : Dispositions générales, article 1 (nouveau)⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

*FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
Esthétique FO.*

Préambule

La mise en place d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en terme de compétences et de qualifications. Le CQP styliste ongulair répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les entreprises de prothèses ongulaires tous secteurs confondus (esthétique et entreprises de prothèses).

À la demande des stylistes en activité, il ressort une double demande : la nécessité de recruter d'une part des employés qualifiés et d'autre part du personnel d'encadrement formé aux techniques manuelles spécifiques de prothèses ongulaires.

Définition de l'emploi

Le métier de styliste ongulair consiste en l'utilisation de techniques et de produits (gels UV, Résines...) dans le but de rallonger et / ou de consolider des ongles naturels, avec ou sans prothèse(s) ongulair(s) pour reconstruire, corriger, consolider ou réparer un ongle selon divers longueurs, formes et aspects esthétiques souhaités par la cliente... Il implique également le conseil et l'entretien nécessaire des prothèses ongulaires pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice.

La styliste ongulair peut également proposer diverses techniques de décoration d'ongles plus ou moins élaborées.

Compétences requises

Le métier de styliste ongulair requiert technicité et savoir faire professionnel

Qualités requises

Sur le plan personnel le métier de styliste ongulair requiert patience, minutie, écoute, sens de l'esthétique et de la communication, organisation et créativité.

Conditions d'accès - Public visé

Mod. par Avenant n° 1, 8 déc. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, 18 juill. et champ d'application annulé par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr. 2014, applicable à compter de son extension : voir : Dispositions générales, article 1 (nouveau)⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
FS CFDT ;
Esthétique FO.*

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Il est accessible.

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique - cosmétique - parfumerie (CAP, BP, Bac professionnel, BM, BTS) obtenus par la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience.
- Aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé
- Aux personnes en exercice de prothésie ongulair depuis 2 ans et n'ayant pas de diplôme de la filière esthétique.
- Aux titulaires d'un des diplômes de la coiffure (CAP, BP et BM) avec un module complémentaire obligatoire.

Durée et organisation de la formation

Durée

La formation peut s'organiser à temps partiel ou à temps plein. Cette flexibilité est nécessaire pour tenir compte de la diversité des situations personnelles des candidats à la formation.

Une durée minimum est prévue pour chaque partie du programme de formation :

Cette durée peut évoluer en fonction des parcours individuels (formation initiale, validation des acquis).

Pré-requis	Nombre d'heures nécessaires*			
	Théorie appliquée	Techniques Professionnelles	Modules complémentaires	Total
Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique	21	133	Néant	154
Non diplômé de la filière esthétique mais bénéficiant d'une expérience 2 ans dans la filière esthétique sous le contrôle d'un titulaire	21	133	28 + 21	203
Non diplômé de la filière Esthétique (coiffeur en exercice)	21	133	28 + 21	203
Non diplômé de la filière Esthétique (styliste ongulaire en exercice depuis 2 ans)	21	133	28 + 21	203

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

Formation en centre

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP styliste ongulaire par la validation des acquis de l'expérience

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats et procédure :

- demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation
- renvoi du dossier complété et accompagné des dossiers des pièces justificatives des diplômes et/ou des attestations de formation et/ou de l'expérience professionnelle
- les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :

- diplôme ou attestation de formation
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation
- dossier retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme
- attestation ou recommandation du milieu professionnel

En cas de validation partielle :

- contrôle complémentaire
- décision du jury quant au contenu et au volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification
- le candidat gardera le bénéfice des épreuves sur cinq ans

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidature sont préalablement instruits par la CPNE-FP qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes la CPNEFP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas l'habilitation doit être demandée tous les deux ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 45 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis en :

- mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- octobre pour les formations commençant en janvier ou février

Pour la première année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au Certificat de Qualification Professionnelle Styliste Ongulaire est tenu de se déclarer en fournissant :

- le programme de formation
- le calendrier de formation
- son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du Préfet de région
- un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément à l'article L. 6353-3 et l'article L. 6353-4 du Code du Travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...)
- le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue
- la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP
- La preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans
- Des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs
- Dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelages, maquillages, stylisme ongulaire et beauté des mains...) la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (pré-requis incontournable)

De plus, pour être habilité l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en esthétique dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela il joindra au dossier une copie de :

- l'enquête de rentrée destinée au rectorat relative aux effectifs pour les établissements scolaires
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Le suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidature et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP. Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats par option en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau préalable (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie des :

- titres ou diplômes de l'«esthétique - cosmétique - parfumerie» ou «coiffure»

-
- certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un des diplômes précités
 - la copie de la pièce d'identité du candidat

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Pour les candidats nécessitant l'accord de la CPNE-FP, leur dossier sera adressé au plus tard en :

- mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- octobre pour les formations commençant en janvier ou février

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

- L'organisme accepte de répondre à toute demande d'information émanant de la CPNE-FP.
- De recevoir toute visite ordonnée par la CPNE-FP.
- Sur sollicitation de la CPNE-FP l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.
- À l'issue de la formation l'organisme adressera au centre d'examen la copie des feuilles d'émargement attestant l'assiduité des candidats ;
- Le responsable de la formation adressera également au centre d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique pour l'obtention du CQP.

Organisation des examens et certification

Principes

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE-FP, sous le contrôle d'un jury professionnel.

Il est signé par le Président et le Vice-président de la commission.

Les examens sont organisés par les membres de la CPNE-FP constitué en jury national.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP qui transmettra à ses membres.

Il sera organisé un examen par session de formation. La date sera diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les grilles d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.

Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard une semaine avant le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même intervalle de temps sur tout le territoire national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité employeurs et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les organisations signataires de la CPNE-FP.

Il se réunit une à trois fois par an.

Sa mission est de certifier les évaluations. De plus il assure une surveillance et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et apporte des préconisations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pourra être désigné centre d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. À cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury
- une copie de la pièce d'identité
- la copie des titres ou/et des diplômes
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les examinateurs attestent sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le certificat de qualification professionnel est obtenu lorsque la moyenne est obtenue pour chaque domaine :

- communication et gestion
- techniques professionnelles
- module complémentaire (selon le cas)

L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent au quart de la formation sera systématiquement recalé.

En cas d'échec le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves auxquelles il a échoué. Il conserve le bénéfice de ses notes pendant 5 ans.

Mention spécifique pour les non diplômés en esthétique «apte à exercer le stylisme ongulaire, la beauté des mains et des pieds, uniquement dans le cadre d'une prothèse, à l'exclusion de tout autre acte esthétique.»

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification seront retournés aux centres d'examen. Ils seront conservés pour une durée de 6 ans.

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant six ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance)
- le numéro de sécurité sociale quand il existe
- la date d'obtention du certificat
- l'adresse du centre d'examen
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP

Coefficient de sortie

À l'issue de la certification le titulaire du CQP Styliste Ongulaire sera classé au coefficient 150 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la Convention Collective de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie pour les candidates hors filière esthétique et 160 pour les titulaires d'un CAP esthétique.

Annexes - Référentiel de formation du CQP Styliste Ongulaire - (fonctions de production)

Objectif de formation

Accueillir tous les publics

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle	Prendre contact avec le client : - protocole d'accueil - vocabulaire professionnel. - communication verbale et non verbale. - conduite d'entretien - prise de congé	2 H
	Identifier les besoins - recherche des besoins et des motivations.	1 H
	Développer une attitude professionnelle en relation avec le stylisme onguilaire	2 H
	Gérer le planning des rendez-vous - Accueil physique et téléphonique. - Gestion du fichier client et du stock.	2 H
Total		7 H

Vendre des prestations et des produits

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Rechercher les besoins de la clientèle	Définir et évaluer les besoins de la clientèle en type de technique	7 Heures
Conseiller et vendre	Reformuler et valider la proposition : - techniques de reformulation Fidéliser la clientèle : - fiche conseil - outils et moyens de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadrice, partenariat avec les commerçants, comités, d'entreprise...)	

Préparer le poste de travail

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Participer au maintien de l'organisation de l'espace	Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail : - décoration - matériel ; mobilier ; appareils - ergonomie - remise en ordre de l'espace de travail	7 Heures
	Contrôler et respecter les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail : - ventilation ; aération - entretien courant - suivi des consignes sur les risques électriques - suivi des consignes sur les risques incendies et utilisation des moyens mis à la disposition	
	Veiller au respect de l'environnement : - Économie d'énergie - biens et consommables : eau, linge - tri des matières recyclables	

Réaliser des techniques

Objectifs pédagogiques	Contenu	Temps de formation
Réaliser des techniques de manucurie, beauté des pieds	Manucurie complète Beauté des pieds	133 H
Réaliser des techniques Gel sous UV	Préparation de l'ongle Pose Gainage Pose avec extension (chablons ou capsules) Réparation d'ongles cassés Pose avec extension sur ongles rongés Remplissage French ou couleur Pose sur les pieds Limage et façonnage Utilisation de la ponceuse Dépose	
Réaliser des techniques Résine	Préparation de l'ongle Pose Gainage Pose avec extension (chablons ou capsules) Réparation d'ongles cassés Pose avec extension sur ongles rongés Remplissage French ou couleur Pose sur les pieds Limage et façonnage Utilisation de la ponceuse Dépose	
Réaliser des techniques de pose de vernis	Toutes techniques de pose de vernis (y compris les lunules)	
Réaliser des techniques de décors d'ongles	Décoration d'ongles (gel de couleur, incrustation de paillettes, nacrés, strass...) nouvelles techniques	
Démarrer son activité	Mise en situation professionnelle : poses d'ongles chronométrées sur modèle (1h30) Aide marketing au lancement d'activité	

Module complémentaire de biologie

(spécialement pour les non titulaires en esthétique ou coiffure)

Être capable de (objectifs et contenu de la formation)	Indicateurs d'évaluation
<p>Biologie cutanée et cosmétologie des produits de maquillage et soins des ongles</p> <p>Connaître les différents types de peau et les réactions par rapport aux produits ; hygiène et sécurité.</p> <p>Organisation anatomique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principaux os et muscles de la main - du pied. <p>Système tégumentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques de l'épiderme <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques de la peau et facteurs de variation (ethnie - sexe - âge - régions du corps) <ul style="list-style-type: none"> - types de peau (peaux normales - grasses - sèches - sensibles - sénescences) <p>L'appareil unguéal</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques <ul style="list-style-type: none"> - anomalies et affections des ongles (onychopathies - onychomycoses) 	<p>Contrôle écrit d'une heure sur l'ensemble des connaissances.</p>
<p>Lutte antimicrobienne en milieu professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - hygiène corporelle <ul style="list-style-type: none"> - hygiène des matériels et des locaux <ul style="list-style-type: none"> - hygiène du linge <p>Conditions de travail et sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - principes relatifs à l'aménagement des espaces de travail- aux gestes et aux postures adaptés à l'activité - à l'organisation du travail - aux ambiances physiques du travail - à l'hygiène générale des locaux - à la prévention des risques spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique) <p>Composants des soins esthétiques main et pieds</p> <ul style="list-style-type: none"> - composition générale d'un produit cosmétique : gel, résine, huile à cuticule, vernis, dissolvant, paraffine, masque, gommage... <ul style="list-style-type: none"> - classification des produits cosmétiques <ul style="list-style-type: none"> - réglementation 	
TOTAL	21h

Module complémentaire - techniques esthétiques

Public : s'adresse aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé aux titulaires d'un diplôme de coiffure.

Fonction : Exécution de techniques esthétiques Activité 5 : Réaliser des soins esthétiques et des maquillages des mains et des pieds	
Tâches	<p>Installation du ou de la client(e)</p> <p>Identification des attentes du ou de la client(e)</p> <p>Démaquillage des ongles</p> <p>Observation de la peau et des ongles pour diagnostic</p> <p>Identification des soins esthétiques à exécuter</p> <p>Réalisation des différentes techniques de prothésie onguilaire</p> <p>Réparation des ongles</p> <p>Pose de vernis : maquillage classique ou fantaisie, avec ou sans artifices</p> <p>Utilisation d'appareils</p> <p>Entretien du matériel</p> <p>Évaluation du résultat</p> <p>Évaluation de la satisfaction du client ou de la cliente</p>
Résultats attendus	Satisfaction du ou de la client(e)
Techniques de soins esthétiques des mains et des pieds 7.1 - Soins des ongles	<p>Application de produits</p> <p>Utilisation d'instruments</p> <p>Protocole et technique</p> <p>Démaquillage des ongles</p> <p>Mise en forme des ongles (couper, limer)</p> <p>Traitement des cuticules</p>
7.2 - Soins des mains et des pieds	<p>Gommage</p> <p>Techniques de modelage</p> <p>Application et retrait d'un masque</p> <p>Application de produits cosmétiques</p>
Total	28 H

Processus VAE

	Séquence	Objet	Acteurs
1	Communication	Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif Fiche RNCP	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
2	Information	Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité «a priori» des candidatures Envoi dossier d'inscription	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
3	Dossier d'inscription	Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - Lettre candidature - bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée. - dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi	Candidat
4	Préinscription du candidat	Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier	CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
5	Entretien préalable «de faisabilité» par téléphone ou face-à-face	Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité,...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat
6	Information accompagnement	Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
7	Accompagnement	Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP.	Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP
8	Renseignement dossier de preuves	Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois	Candidat
9	Clôture du dossier	Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation	Candidat
10	Contrôle dossier	Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
11	Organisation des jurys	Programmation et logistique des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi convocation au candidat	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
12	Pré-étude des dossiers	Lecture préalable des dossiers par le jury	Jury de validation
13	Session de jury	Le jury examine les «preuves» et identifie les questions à poser au candidat.	Jury de validation & Candidat
13 bis	PV	Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CPNE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation.	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national)
14	Envoi du PV	Envoi du procès verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience)	CNPE-FP (jury national)
15	Remise du CQP	Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé.	CNPE-FP (jury national)

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

— Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

— Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès verbal

— Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas «interdire» au candidat de s'y engager mais on peut le «décourager», en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25 % des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande express du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la «sacralise» en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

Dossier de preuves du styliste ongulaire

CQP STYLISTE ONGULAIRE

N° de dossier :

1. Curriculum vitæ (joindre les pièces justificatives)

Votre situation professionnelle actuelle

- ☐ artisan
- ☐ Salarié dans une entreprise de prothèse ongulaire
Quel est l'intitulé de votre poste ? _____
- ☐ Salarié dans un autre type de structure
Précisez le type d'entreprise : _____
Quel est l'intitulé de votre poste ? _____
- ✓ Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ? _____
- ✓ Quel est votre statut ?

Cadre
Technicien
Employé

☐☐☐
- ✓ Travaillez-vous à temps complet ? ☐ à temps partiel ? ☐
- ✓ Précisez le nombre d'heures hebdomadaires _____
- Demandeur d'emploi, depuis le _____
- ✓ De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée

Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

Type d'entreprise	Emploi occupé	Dates entrée et sortie

Questions par activité + test pratique à réaliser devant le jury

Accueillir la clientèle

- À partir d'un exemple vécu, décrivez précisément la manière dont vous accueillez une cliente arrivant dans votre entreprise de prothèse ongulaire.
- À partir d'un exemple vécu, décrivez de quelle manière vous établissez les besoins de votre cliente ?
- Comment mettez-vous en avant les références culturelles de votre entreprise de prothèse ongulaire ?
- À partir de situations vécues, décrivez comment vous procédez à la gestion du planning des rendez-vous ?
Donnez des exemples d'imprévus quant au planning, les solutions que vous avez mises en place et l'enseignement que vous en avez tiré.

Vendre

5. Quelles sont les informations que vous estimez indispensables pour conseiller efficacement et globalement votre cliente ? Appuyez-vous sur un exemple vécu. Quels sont les outils à votre disposition pour mener à bien cet entretien ?

6. À partir de deux exemples vécus, décrivez comment vous menez un entretien de conseil auprès d'une cliente se présentant à l'entreprise de prothèse ongulaire.

7. Citez les objections que vous rencontrez le plus fréquemment. Décrivez comment vous traitez ces objections lors d'un entretien de vente.

8. Comment procédez-vous pour valider la vente ?

9. À partir d'un exemple vécu, décrivez les supports que vous utilisez pour fidéliser votre cliente.

Mettre en place le poste de travail

Organiser l'espace de façon fonctionnelle et rationnelle

10. Décrivez comment vous aménagez l'espace de votre cabine de façon fonctionnelle.

11. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser votre espace de façon fonctionnelle.

12. À partir d'une situation vécue, décrivez comment vous entretenez le matériel utilisé.

13. Comment procédez-vous pour appliquer les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ?

14. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des moyens et outils mis à votre disposition lorsque vous devez contrôler et respecter les consignes de sécurité.

15. Décrivez les moyens que vous avez mis en place dans votre entreprise afin d'assurer le suivi de vos consommations en énergie ?

16. À partir de deux exemples vécus, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous faites pour réduire vos consommations (produits et consommables).

17. À partir d'un exemple vécu, comment sélectionnez-vous les produits d'entretien ?

Prendre en charge le ou la client(e)

18. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vous mettez en œuvre, en accord avec votre employeur, lorsque vous préparez votre client à recevoir un soin.

19. Indiquez comment vous procédez pour accompagner votre client jusqu'à votre cabine de soin.

20. À partir d'un exemple vécu, décrivez comment vous procédez pour informer votre client sur les contre-indications liées à une prestation.

Vous joindrez un exemple de fiche de protocole de soin validée par un de vos clients.

21. Décrivez comment vous procédez pour expliquer à votre client l'origine des techniques que vous mettez en œuvre.

Pratiquer les différentes techniques

22. Lors de l'accompagnement d'un client vers une pose de prothèse ongulaire décrivez les étapes d'installation et de programmation.

23. Citez quatre précautions de sécurité liées à l'utilisation de la prothèse ongulaire

24. Citez quatre contre indications relatives à l'utilisation de la prothèse ongulaire. À partir de deux exemples concrets décrivez dans quels cas vous avez orienté votre cliente vers une autre prothèse que celle choisie par la cliente et laquelle

25. À partir d'un exemple vécu, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous réalisez une des techniques de prothèse ongulaire.

26. Réalisez la technique demandée par le jury.

SALAIRES

Accord du 26 novembre 2008

[Étendu par arr. 15 juill. 2009, JO 22 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
FO.

Champ d'application

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z
4. l'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z
5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z .
6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z .

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

- 1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z
- 2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 49.91B .
- 3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z .

Article 1

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté,

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique,

L'union nationale des instituts de beauté

Et

la fédération du commerce et des services CGT

la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

la fédération des services CFDT,

la fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

la fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2

Cette grille de salaire se réfère, exceptionnellement, à l'ancienne classification de la Convention Collective Parfumerie Esthétique dans l'attente de la négociation et de la mise en place d'une nouvelle classification.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier très rapidement une nouvelle classification.

Article 3

Les coefficients 100 et 130 des classifications figurant dans l'annexe II relative au personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique sont remplacés par le coefficient 135.

Article 4

Grille de salaires pour 151,67 heures

Coefficient	Salaires
135	1335
140	1340
150	1345
155	1350
160	1355
175	1366
180	1400
185	1420
190	1435
195	1467
200	1482
220	1497
230	1550
240	1580
250	1734
270	2037
275	2546
300	2775

Article 5

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission, paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 6

Les organisations signataires s'engagent à négocier à partir de janvier 2009 une nouvelle grille de salaires sur la base d'une nouvelle classification.

Article 7

Les dispositions de révision article L. 2261-7 et suivants et de dénonciation L. 2261-9 et suivants sont soumises aux

dispositions légales en vigueur.

Accord du 28 octobre 2009

[Étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter de l'extension]

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z
4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z
5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z
6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z .

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

- 1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z
- 2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B .
- 3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z .

Article 1 Entrée en vigueur

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté,

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique,

L'union nationale des instituts de beauté

Et

la fédération du commerce et des services CGT

la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

la fédération des services CFDT,

la fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

la fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2
Rémunération relatives à la nouvelle classification

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 relatif aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3
Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1
Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1352
150	1360
160	1370
175	1380
200	1500
230	1570
250	1765
300	2859

3.2
Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel
135	1352	1372,28
150	1360	1380,40
200	1500	1522,5
230	1570	1593,55
240	1600	1624
245	1650	1674,75
300	2859	2901,89

Article 4
Rappel des rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

4.1
Les salariés en contrat de professionnalisation seront rémunérés sur la base du SMIC

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus,
- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau,
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pen-

dant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

4.2

La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie.

(Al. exclu de l'extension par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin) La durée du contrat de professionnalisation pour la préparation d'un baccalauréat professionnel esthétique cosmétique parfumerie pourra être portée à 3 ans.

Article 5 Prime d'ancienneté

Cette disposition annule et remplace les dispositions de l'article 15 de la Convention Collective Nationale Parfumerie de détail et esthétique pour les entreprises entrant dans les champ d'application du présent accord.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté : 35,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 65,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 100,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 130,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 165,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 7 Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (article L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 27 octobre 2010

[Étendu par arr. 20 févr. 2011, JO 23 mars]

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z

4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z

5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z

6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z .

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z

2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B .

3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z .

Article 1 **Entrée en vigueur**

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté,

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique,

L'union nationale des instituts de beauté

Et

la fédération du commerce et des services CGT

la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

la fédération des services CFDT,

la fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

la fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension

Article 2 **Rémunération relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009**

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3 **salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

3.1

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1365
150	1375
160	1385
175	1395
180	1430
200	1517

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
230	1588
250	1783
300	2887

3.2

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Echelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel
135	1365	1385,48
150	1375	1395,63
200	1517	1539,76
230	1588	1611,82
240	1610	1634,15
245	1660	1684,90
300	2887	2930,31

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 5

Prime d'ancienneté

Cette disposition annule et remplace les dispositions de l'article 15 de la Convention Collective Nationale Parfumerie de détail et esthétique pour les entreprises entrant dans les champ d'application du présent accord.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté : 36,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 66,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 102,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 133,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 168,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 6

dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 7 **Révision et dénonciation**

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 12 mai 2011

[Étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 4 nov.]

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (St Barthelemy, St Martin, St Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z
4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z
5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z
6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

- 1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z
- 2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.
- 3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 1 **Entrée en vigueur**

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté,

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique,

L'union nationale des instituts de beauté

Et

la fédération du commerce et des services CGT

la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

la fédération des services CFDT,
la fédération du commerce, services et force de vente, CFTC
la fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension

Article 2

Rémunération relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1370
150	1375
160	1385
175	1395
180	1430
200	1517
230	1588
250	1783
300	2946

3.2

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel
135	1370	1390,55
150	1375	1395,63
200	1517	1539,76
230	1588	1611,82
240	1610	1634,15
245	1660	1684,90
300	2946	2990,19

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 5 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 6 Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (article L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 24 janvier 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, 16 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC FNECS ;
CFTC ;
CGT ;
FO.

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
Esthétique FO.*

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (St Barthelemy, St Martin, St Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme onguilaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z
4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au

code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z

5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z

6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z

2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.

3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 1 **Entrée en vigueur**

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté (CNAIB),

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC),

L'union nationale des instituts de beauté (UNIB)

Et

La fédération du commerce et des services CGT

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

La fédération des services CFDT,

La fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

Le syndicat général Force Ouvrière des services de la Coiffure et de l'Esthétique SG FO SCE.

Article 2 **Rémunération relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009**

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

3.1 **Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique**

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 405
150	1 410
160	1 420
175	1 425
180	1 445
200	1 525
230	1 596

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
250	1 792
300	3 032

3.2

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 405	1 448,00
150	1 410	1 453,00
200	1 525	1 571,00
230	1 596	1 644,00
240	1 618	1 667,00
245	1 670	1 721,00
250	1 792	1 846,00
300	3 032	3 123,00

Article 4

Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté : 36,00 €
- Après 6 ans d'ancienneté : 66,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 102,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 133,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 168,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 5

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 7 Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (article L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 19 septembre 2012

[Étendu par arr. 21 janv. 2013, JO 26 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
Esthétique FO.

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
Esthétique FO.*

((Voir également Avenant n° 1, 27 juin 2013, art. 1er))

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie règlera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (St Barthelemy, St Martin, St Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008,85.32Z
4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008,85.41Z
5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z
6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur

d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z .

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z

2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B .

3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z .

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 1

Entrée en vigueur

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté (CNAIB),

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC),

L'union nationale des instituts de beauté (UNIB)

Et

La fédération du commerce et des services CGT

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

La fédération des services CFDT,

La fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

Le syndicat général Force Ouvrière des services de la Coiffure et de l'Esthétique SG FO SCE.

Article 2

Rémunération relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

((Voir Avenant n° 1, 27 juin 2013, art. 2))

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 431
150	1 433
160	1 445
175	1 450
180	1 470
200	1 535
230	1 600
250	1 810
300	3 047

3.2

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et

professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 431	1 474
150	1 433	1 476
200	1 535	1 581
230	1 600	1 648
240	1 625	1 674
245	1 680	1 730
250	1 810	1 864
300	3 047	3 138

Article 4 Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté : 37,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 68,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 104,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 136,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 172,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 5 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 7 Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (article L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 1 du 27 juin 2013

[Étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

Article 1

Le champ d'application de l'accord du 19 septembre 2012 est supprimé.

Il est remplacé par le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 2

Le texte de l'article 2 de l'accord du 19 septembre 2012 est supprimé et remplacé par le texte suivant : cette grille de salaires se réfère aux classifications et définitions des emplois fixées à l'article 11-6 de la convention collective et son avenant du 18 octobre 2012.

Article 3

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

La grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique, fixée à l'article 3-1 de l'accord du 19 septembre 2012, est remplacée par la grille suivante :

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 431
150	1 433
160	1 445
175	1 450
180	1 470
200	1 535
230	1 600
250	1 810
300	3 086

La grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie est fixée à l'article 3-2 de l'accord du 19 septembre 2012, est remplacée par la grille suivante :

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 431	1 474
150	1 433	1 476
200	1 535	1 581
230	1 600	1 648
240	1 625	1 674
245	1 680	1 730
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

Article 4 **Prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté 37,00 €
- après 6 ans d'ancienneté 68,00 €
- après 9 ans d'ancienneté 104,00 €
- après 12 ans d'ancienneté 136,00 €
- après 15 ans d'ancienneté 172,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 5 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 **Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 5 du 14 novembre 2013

[Étendu par arr. 18 mars 2014, JO 3 avr., applicable en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Article 1 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 445
150	1 447

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
160	1 459
175	1 464
180	1 484
200	1 550
230	1 616
250	1 810
300	3 086

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 445	1 488
150	1 447	1 490
200	1 550	1 597
230	1 616	1 664
240	1 641	1 690
245	1 696	1 747
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

Article 2

Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté 37,00 €
- après 6 ans d'ancienneté 68,00 €
- après 9 ans d'ancienneté 104,00 €
- après 12 ans d'ancienneté 136,00 €
- après 15 ans d'ancienneté 172,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative

signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 **Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 9 du 29 janvier 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFTC CSFV.

Article 1 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

1. Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 469
150	1 471
160	1 483
175	1 488
180	1 508
200	1 575
230	1 642
250	1 839
300	3 129

Si pour un coefficient le salaire minima brut mensuel devenait inférieur au SMIC, alors le salaire minima serait celui du SMIC.

2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 469	1 514
150	1 471	1 516
200	1 575	1 623
230	1 642	1 692
240	1 668	1 719

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
245	1 724	1 776
250	1 839	1 895
300	3 129	3 223

Si pour un coefficient le salaire minima brut mensuel devenait inférieur au SMIC, alors le salaire minima serait celui du SMIC.

Article 2 Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté : 37,50 €
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 € (Nouvelle prime)

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 4 Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 13 du 10 novembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;

FIEPPEC ;

UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FCS UNSA.

Article 1 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B Ne concerne que les écoles
135	1 480	1 524
150	1 487	1 532
160	1 495	1 540
175	1 502	1 547
180	1 520	1 566
200	1 588	1 635
230	1 655	1 705
240	1 681	1 732
245	1 738	1 790
250	1 854	1 909
300	3 218	3 315

Certains coefficients ne concernent que les instituts de beauté. D'autres que les écoles.

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars) Si pour un coefficient le salaire minima brut mensuel devenait inférieur au SMIC, alors le salaire minima serait celui du SMIC.

Article 2 **Prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté 37,50 €
- après 6 ans d'ancienneté 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté 137,00 €
- après 15 ans d'ancienneté 173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135

Article 4 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 **Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 16 du 6 juillet 2017

[Etendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;

FIEPPEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC FNEC ;

FCS UNSA.

Article 1 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 498
150	1 505
160	1 513
175	1 520
180	1 538
200	1 607
230	1 675
250	1 876
300	3 269

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 498	1 543
150	1 505	1 550

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
200	1 607	1 655
230	1 675	1 725
240	1 701	1 752
245	1 759	1 812
250	1 876	1 933
300	3 269	3 367

Article 2 Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté 38,00 €
- après 6 ans d'ancienneté 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté 137,00 €
- après 15 ans d'ancienneté 173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 4 Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 18 du 5 juillet 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération du commerce et des services UNSA.

Article 1
Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 516
150	1 523
160	1 531
175	1 538
180	1 556
200	1 626
230	1 695
250	1 899
300	3 308

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelons B
135	1 516	1 543
150	1 523	1 550
200	1 626	1 655
230	1 695	1 725
240	1 722	1 752
245	1 780	1 812
250	1 899	1 933
270	2 378	2 421
300	3 308	3 367

Article 2
Primé d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté : 38,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au

salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause spécifique aux entreprises de – 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 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 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

— SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135

— Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 24 du 11 juillet 2019

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2020, JO 8 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPE ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FNECS ;

UNSA FCS.

Préambule

En parallèle de la rédaction de l'avenant n° 23 sur la classification des emplois qui a créé un coefficient 270, les points ci-dessous sont pour se mettre en conformité afin de fixer une rémunération pour tout coefficient.

Article 1

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles pour le coefficient 270

Pour le coefficient 270, la rémunération brute mensuelle sera identique à celle définie pour la grille des salaires des écoles d'esthétique lors de l'avenant n° 18 signé le 5 juillet 2018.

Cette rémunération est de 2378 €.

Lors des prochaines discussions salariales de la branche, chaque grille (instituts, écoles et administratifs) fera l'objet d'une négociation propre.

Article 2

Clause spécifique aux entreprises de – 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 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 3

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 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

— SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135

— Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 code du travail.

Article 6

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 27 du 22 octobre 2020

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE CGC ;

UNSA ;

CFDT.

Article 1 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1547
150	1554
160	1562
175	1569
180	1588
200	1659
230	1729
270	2426
250	1937
300	3377

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1547	1578
150	1554	1585
200	1659	1692
230	1729	1764
240	1757	1792
245	1816	1852
250	1937	1976
270	2426	2475
300	3377	3445

Article 2 **Prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

— Après 3 ans d'ancienneté 38,00 €

-
- après 6 ans d'ancienneté 69,00 €
 - après 9 ans d'ancienneté 105,00 €
 - après 12 ans d'ancienneté 137,00 €
 - après 15 ans d'ancienneté 173,00 €
 - après 25 ans d'ancienneté 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause spécifique aux entreprises de – 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 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 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 30 du 7 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC FNECS ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS.

Article 1
Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 610
150	1 622
160	1 636
175	1 652
180	1 673
200	1 745
230	1 815
250	2 023
270	2 512
300	3 463

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 610	1 642
150	1 622	1 654
200	1 745	1 780
230	1 815	1 851
240	1 849	1 933
250	2 023	2 063
270	2 512	2 562
300	3 463	3 532

Article 2
Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté 38,00 €
- après 6 ans d'ancienneté 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté 137,00 €

— après 15 ans d'ancienneté 173,00 €

— après 25 ans d'ancienneté 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause spécifique aux entreprises de – 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 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 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

— SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135

— Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 33 du 14 juin 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS ;
CFDT Services.

Article 1
Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 690
150	1 702
160	1 716
175	1 732
180	1 753
200	1 825
230	1 895
250	2 103
270	2 592
300	3 543

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 690	1 724
150	1 702	1 736
200	1 825	1 862
230	1 895	1 933
240	1 940	1 979
245	1 975	2 015
250	2 103	2 145
270	2 592	2 644
300	3 543	3 614

Article 2
Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté	38,00 €
- après 6 ans d'ancienneté	69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté	105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté	137,00 €

- après 15 ans d'ancienneté	173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté	200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause spécifique aux entreprises de – 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 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 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 34 du 31 mai 2023

[Étendu par arr. 9 août 2023, JO 15 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB .

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
FGTA FO ;
UNSA ;
CFDT ;
CFE CGC.

Article 1 **Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 779
150	1 792
160	1807
175	1824
180	1846
200	1921
230	1995
250	2 214
270	2 729
300	3 730

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1779	1815
150	1792	1828
200	1921	1960
230	1995	2035
240	2043	2084
245	2 079	2121
250	2 214	2 259
270	2 729	2 784
300	3 730	3 805

Article 2 **Prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté 44,00 €
- après 6 ans d'ancienneté 75,00 €
- après 9 ans d'ancienneté 111,00 €

-
- après 12 ans d'ancienneté 143,00 €
 - après 15 ans d'ancienneté 179,00 €
 - après 20 ans d'ancienneté 190,00 €
 - après 25 ans d'ancienneté 206,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause spécifique aux entreprises de - 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 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 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 38 du 17 septembre 2024

[Étendu par arr. 11 déc. 2024, JO 14 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB-SPA ;

FIEPPEC ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
UNSA.

Article 1 Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Grille pour les coefficient des instituts de beauté et des services généraux

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 815
150	1 828
160	1 843
175	1 860
180	1 883
200	1 959
230	2 035
250	2 258
270	2 784
300	3 805

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 815	1 852
150	1 828	1 865
200	1 959	1 999
230	2 035	2 076
240	2 084	2 126
245	2 121	2 164
250	2 258	2 304
270	2 784	2 840
300	3 805	3 882

Article 2 Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté	44,00 €
- après 6 ans d'ancienneté	75,00 €
- après 9 ans d'ancienneté	111,00 €
- après 12 ans d'ancienneté	143,00 €

- après 15 ans d'ancienneté	179,00 €
- après 20 ans d'ancienneté	190,00 €
- après 25 ans d'ancienneté	206,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paye.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Clause spécifique aux entreprises de – 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 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 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

a. SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135

b. Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Classification

Avenant n° 17 du 17 avril 2018

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 17 avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Article 1

Préambule

Cet avenant vient compléter l'article 11 point 6. Classifications et définitions des Emplois.

Cet avenant ne concerne que le Personnel des Établissements d'Enseignement.

Il vient créer un nouvel emploi qui sera rattacher à un nouvel coefficient et modifier la définition de l'emploi du coefficient 300

Article 2

Définition des Emplois

1

Cadre niveau 1

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique). Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à diriger un établissement scolaire

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un établissement ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience significative et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- Directeur/directrice d'établissement
- Directeur/directrice des ressources humaines,
- Directeur/directrice financier/ère...)
- Directeur/directrice pédagogique
- Attaché(e) de direction ;
- Directeur/directrice général(e) adjoint(e).

2

Cadre niveau 2

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience confirmée et/ou

expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

— Directeur/Directrice Régional

— Directeur Général

Article 3 **Classification des Emploi**

Cadre de niveau 1 : coefficient 270

Cadre de niveau 2 : coefficient 300

Article 4 **Salaire minima**

Le cadre de niveau 1 coef. 270 sera rémunéré à hauteur de 2350 € brut mensuel pour l'échelon A.

Le cadre de niveau 2 coef. 300 sera rémunéré à hauteur de 3269 € brut mensuel pour l'échelon A.

Ci-dessous la nouvelle grille de rémunération pour les établissements d'enseignement :

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels Échelon A	Échelon B
135	1 498	1 543
150	1 505	1 550
200	1 607	1 655
230	1 675	1 725
240	1 701	1 752
245	1 759	1 812
250	1 876	1 933
270	2 350	2 421
300	3 269	3 367

Article 5 **Dispositions spécifiques entreprises de - de 50 salariés**

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

— SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135

— Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

Article 7 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 8 **Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur ce jour

Formation professionnelle

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 22 avril 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011]

Champ d'application

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
 2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z
 3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z
 4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z
 5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z
 6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B
 7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.
- Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit 1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z
- 2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B .
- 3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z .

Article 1

Définition des Certificats de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 2

Conditions d'obtention

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord.

Article 3

Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Il est accessible :

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique - cosmétique - parfumerie (CAP, BP, Bac professionnel, BTS) obtenus par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience.
- aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 3 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé.

Pour le deuxième cas les candidatures sont soumises à l'accord de la CPNEFP. En cas de refus une réponse motivée sera adressée à l'intéressé dans un délai de deux mois.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

- salariés en formation continue (plan de formation, CIF...)
- jeunes complétant leur formation initiale
- personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formations différents
- personnes en contrat de professionnalisation

Article 4

Création d'un CQP

Article 4.1

Décision de la mise en place d'un CQP

Les organisations représentées à la CPNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP. La décision de créer tout CQP prend la forme d'une délibération.

Toute demande émanant d'une (ou de plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son aval.

Les membres de la CPNEFP rédigent ensuite un cahier des charges.

Article 4.2

Cahier des charges

Pour chaque création de CQP, un cahier des charges sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;
- le public visé et les pré-requis exigés ;
- le programme de la formation ;
- le suivi des stagiaires et de la formation ;
- l'habilitation des centres de formation ;
- l'organisation des examens et la certification

Article 5

Renouvellement, modification et suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée de cinq ans. Au terme de cette période, le CQP se trouve :

1. Soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable.
2. Soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.
3. Soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Article 6

Suivi des centres de formations habilités

Tout organisme de formation habilité par la CPNEFP organisant des actions conduisant au CQP devra :

- s'engager à se conformer au cahier des charges fondateur du CQP ;
- s'engager à suivre les recommandations de la CPNEFP ;
- adresser l'ensemble des documents nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secré-

tariat de la CPNEFP assuré par la FIEPPEC 44 Quai Malakoff 44000 Nantes.

Article 7 Certification

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNEFP à partir de la délibération du jury d'examen, de l'avis délivré par le responsable du centre, des résultats obtenus et de l'assiduité du candidat à la formation.

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé à la CPNEFP via le secrétariat de la CPNEFP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (la mention «avis favorable» ou «avis défavorable» ou «doit faire ses preuves») ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Formation en continue Accord du 16 novembre 2010

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
CGT COMM ;
SCE FO.

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme angulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B
2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z
3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z
4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z
5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008,

85.42Z

6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z

2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.

3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

Article 1 **Entrée en vigueur**

Il est conclu un accord sur la formation continue de la convention collective de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté,

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique,

L'union nationale des instituts de beauté

Et

la fédération du commerce et des services CGT

la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

la fédération des services CFDT,

la fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

la fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension

Article 2 **Dispositions générales**

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle quel qu'en soit le motif.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;

2° À l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;

3° À l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 ;

4° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;

5° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1

Les diplômes et certificats reconnus par la branche professionnelle sont :

— les diplômes de l'Éducation Nationale du niveau V au niveau III : CAP, Brevet professionnel, baccalauréat professionnel et BTS

— Les diplômes de la branche : Brevet de Maîtrise

— Les certificats de qualifications professionnelles actuels et futurs mis en place par la CPNE-FP de la branche.

— Le certificat de socio-esthéticienne du CODES (cours d'esthétique à option humanitaire et social) enregistré au répertoire national des certifications professionnelles par l'arrêté du 3 octobre 2007 publié au Journal Officiel du 13 octobre 2007

Article 3 **Formations à l'initiative de l'employeur**

3.1 **Formations et plan de formation**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, la maîtrise de la langue ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les publics prioritaires sont les personnes sans qualification suffisante pour occuper leur emploi, les personnes en réinsertion professionnelle et les personnes en situation de handicap. En aucun cas la définition des publics prioritaires n'exclue les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés. Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations doivent faire l'objet d'une convention avec un organisme de formation reconnu par la CPNE-FP.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission spéciale mentionnée à l'article R. 2323-3.

Les écoles reconnues par la branche pourront réaliser des formations pratiques ou théoriques pour leur personnel ou pour d'autres entreprises en raison de la spécificité de leur activité et de leur statut d'établissement scolaire ou de centre de formation.

3.2 **Actions de formation**

Les plans de formation devront distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif,
- les actions de développement des compétences

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à quatre-vingts heures par an et par salarié (article L. 6321-6).

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net, calculée sur les 12 derniers mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

3.3 **Actions de formation imputables**

Les actions de formation imputables et faisant l'objet d'une prise en charge sont :

- les diplômes de l'Éducation Nationale du niveau V au niveau III : CAP, Brevet professionnel, baccalauréat professionnel et BTS
- Le Brevet de Maîtrise IV et III
- Les certificats de qualifications professionnelles actuels et futurs mis en place par la CPNE-FP de la branche.
- Les formations relatives à la sécurité
- Les formations des personnes utilisant des appareils de bronzage
- Les formations des formateurs des personnes utilisant des appareils de bronzage
- Les formations qualifiantes définies au 3.3.1

3.3.1

critères de prise en charge pour les actions de formation qualifiantes

Ces actions de formation excluent les diplômes, les certificats et les stages de marques. Ces formations qualifiantes peuvent contribuer entre autres à la réalisation du bilan de compétences et de la VAE.

Plafond de prise en charge par an et par entreprise :

- entreprises de 1 à 4 salariés : 4 000 €
- entreprises de 5 à 9 salariés : 6 000 €
- entreprises de 10 salariés et plus : 12 000 €

Ces plafonds sont revalorisés afin de prendre en charge l'intégralité des nouvelles actions de formations répertoriées ci-dessous :

Domaine de formation	Coût pédagogique horaire maximal pris en charge	Durée maximale prise en charge par an et par salarié	
Formations techniques			
Soins du visage	30 €	24 heures / 3 jours	
Soins du corps		32 heures / 4 jours	
Épilation		16 heures / 2 jours	
Maquillage		32 heures / 4 jours	
Stylisme ongulaire		40 heures / 5 jours	
techniques manuelle de bien être (spa et institut de beauté), réflexologie plantaire et autres soins spécifiques : ayurvédique, balinais, californien, shiatsu, thaï...)		32 heures / 4 jours	
Maquillage longue durée		40 heures / 5 jours	
Fiche d'auto-maquillage		16 heures / 2 jours	
Extension de cils		24 heures / 3 jours	
Diététique		Examen au cas par cas	
Cosmétique			
Formation spécifique à la profession			
Image de soi / relooking			
Autres formations			
Initiation et perfectionnement à l'outil informatique (traitement de texte, tableur, traitement de donnée, diaporama...)		30 €	32 heures 5 jours
Secrétariat			
Comptabilité			
Gestion			
Gestion de ressources humaines			
Sécurité			
Langue étrangère			
Communication			
Pédagogie			
Conseil et vente			

Article 4 **Formations à l'initiative du salarié**

4.1 **Dispositions générales**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- 1°** D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- 2°** De changer d'activité ou de profession ;
- 3°** De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions à l'article L. 335-6 du livre III titre III du code de l'éducation. Ou bien un certificat de qualification professionnelle mise en place par la CPNE-FP.

4.2 **Conditions d'ouverture**

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation le salarié doit être présent depuis un an au moins dans l'entreprise.

Il doit effectuer sa demande par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit devra préciser le nom de l'organisme de formation, le programme de la formation et la durée.

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars) La demande sera formulée :

- six mois avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égale à trois mois.
- Trois mois avant pour les formations de moins de trois mois.

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars) Pour le personnel enseignant les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire devront être présentées systématiquement six mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours.

L'employeur répondra dans un délai d'un mois. En cas de refus il motivera sa réponse.

L'employeur pourra différer le congé en cas de surcroît d'activité, d'absence d'un salarié ou s'il n'a pas réussi à remplacer le salarié effectuant la demande de congé.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

4.3 **Durée du congé**

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder :

- 1°** Un an lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein ;
- 2°** 1 200 heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Dans ce second cas la formation pourra être programmée sur deux années scolaires pour la préparation d'un diplôme de niveau IV ou III en esthétique cosmétique parfumerie et prévoir jusqu'à 1600 heures de formation en centre.

4.4 **Conditions de prise en charge**

Les organismes collecteurs paritaires agréés devront prendre en charge les frais de dossier et d'inscription, les frais de formation et les fournitures pédagogiques. L'ensemble de ces frais seront précisés par l'organisme de formation

avant le congé individuel de formation.

Article 5 **Droit individuel à la formation**

5.1 **Dispositions générales**

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu en principe en dehors du temps de travail. Elle peut se dérouler exceptionnellement sur le temps de travail pour les salariés à temps plein.

5.2 **Bénéficiaires**

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour la portabilité du DIF il conviendra de se référer à la législation en vigueur.

5.3 **Actions prioritaires**

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : accueil, services, diagnostic, communication, hygiène, sécurité, conseil et vente, management et gestion ; bureautique, techniques esthétiques, les techniques citées dans les référentiels de certifications (CAP, BP, Baccalauréat Professionnel, BTS, BM, CQP, titres certifiés...)
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNE-FP
- les actions de formation permettant d'obtenir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale
- le temps de préparation à la VAE : rédaction du dossier et journées de regroupement en face-à-face pédagogique.

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 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 6 **Le bilan d'étape**

Le bilan d'étape professionnel est instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Un nouvel article L. 6315-1 du Code du travail est créé à cet effet.

Il s'agit d'un diagnostic effectué en commun par l'employeur et le salarié. Il s'adresse au salarié bénéficiant de deux ans d'ancienneté qui doit être à l'initiative de la demande.

Le bilan d'étape peut être renouvelé tous les 5 ans, toujours à la demande du salarié.

L'objectif est d'aider le salarié à construire un projet professionnel. Il ne s'agit pas d'évaluer le salarié ou de lister ses carences.

Ce bilan doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences. Pour l'employeur, c'est un moyen de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Article 7

Le passeport formation

La loi intègre dans le Code du travail, la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (article L. 6315-2).

Le passeport est établi à l'initiative du salarié et il reste sa propriété. La forme et le contenu seront établis par la CPNE-FP.

Son objectif est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiale et continue, qu'il a suivies. À ce titre, il recense :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue : tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre.

Article 8

Certificat de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle est défini par l'accord du 22 avril 2009.

8.1

Définition

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

8.2

Ingénierie de formation

L'OPCA prendra en charge financièrement, sur demande de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie pour la certification et l'homologation des titres concernant la branche.

8.3

Les certificats de qualifications professionnelles reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît, à la date de signature de cet accord, trois CQP mis en place par la branche :

- CQP Maquilleur Conseil Animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009
- CQP SPA praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010
- CQP SPA manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010

S'ajouteront les CQP créés par la branche en CPNE-FP.

Article 9

Contrat de professionnalisation

9.1

Durée

La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, BAC, BTS, BM niveau III, les titres certifiés et les CQP reconnus par la branche et préparant aux métiers de l'esthétique.

La durée de la formation est portée à 31 % de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations d'une durée de 1100 heures, à 42 % de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations d'une durée de 1500 heures, entre 25 % et 31 % maximum de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations en CAP et en BP esthétique cosmétique parfumerie.

Ces durées de formation en centre pourront être complétées par une formation interne en entreprise de 200 heures maximum pris en charge par l'OPCA.

Il en va de même pour la préparation de diplômes ou certificats correspondant aux emplois administratifs et services

généraux.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre certifié enregistré au RNCP ou un certificat de branche dûment défini par la CPNE-FP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

La durée des formations, préparant au métier d'esthéticien(ne), proposées couramment en contrat de professionnalisation sont les suivantes :

Diplôme ou certificat préparé	Pré-requis	Durée de la formation jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1100 heures maximum
BP esthétique cosmétique parfumerie	CAP esthétique cosmétique parfumerie	1100 heures maximum
Bac professionnel esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1650 heures
BTS esthétique	Baccalauréat Toutes séries	1200 heures
	Niveau Baccalauréat	1500 heures
BM niveau III Esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niveau V (sous conditions)	572 heures
CQP Maquilleur Conseil Animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	481 heures maximum
CQP SPA praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 heures
CQP SPA manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	262 heures

9.2

Rémunération

Les modalités de rémunération des contrats de professionnalisation sont définies par l'accord du 28 octobre 2009.

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du Smic.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus,
- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau,
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

9.3

Forfait horaire de la formation

La prise en charge de la formation se fait sur la base de 12 € pour l'ensemble des catégories.

Toutefois pour certaines catégories la prise en charge de la formation se fera sur la base 15 € :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les bénéficiaires des minima sociaux,
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Autres prise en charges en contrat de professionnalisation :

- pour les diplômes de niveau III la prise en charge s'élève à 15 €/heure

— pour les CQP la prise en charge s'élève à 12 €/heure

9.4 Tutorat

Le tutorat pourra être assuré par des salariés ou le chef d'entreprise titulaires au minimum d'un diplôme de même niveau.

Dans les autres cas :

— Les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés.

— Les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat est plafonné à 345 € (au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire :

— lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus

— ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires

Article 10 Nouvelles dépenses imputables

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie définit de nouvelles dépenses imputables

10.1 Participation d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

Les règles de prise en charge par les OPCA sont précisées : la participation à un jury d'examen ou de VAE entre dans le champ de la FPC lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les dépenses imputables sont :

— les frais de transport, d'hébergement et de restauration,

— rémunération du salarié,

— cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent,

— le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son employeur à s'absenter, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

10.1.2 modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaires, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

10.2 Remplacement d'un salarié de TPE en formation

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses relatives à la rémunération versée à un salarié recruté par une entreprise de moins de 10 salariés pour remplacer un salarié parti en formation sont prises en charge, dans le cadre du plan de formation.

10.3 Tutorat des jeunes

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses relatives à une partie de la rémunération versée à un salarié assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ou de stagiaires dans l'entreprise peuvent être prises en charge au titre du plan de formation.

Attention : il s'agit d'un tutorat distinct de celui assuré dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les compléments de salaire versés en contrepartie de cette activité de tutorat sont pris en charge dans les mêmes conditions.

À la date de signature du présent accord une prise en charge, est prévue, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois pendant 6 mois pour un jeune de moins de 26 ans et de 3 mois pour un stagiaire.

Article 11

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir cet accord, afin de rédiger un avenant portant sur l'état des lieux de la formation professionnelle continue, après la signature de la convention collective et dans les meilleurs délais.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 13

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (article L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Reconversion ou promotion par l'Alternance

Accord n° 4 du 14 février 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB-SPA, FIEPPEC, UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFTC ;

UNSA.

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» ; il lui a été substitué un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou 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, 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.

1. Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le Code du travail en vigueur au jour de la signa-

ture du présent accord et ses éventuelles évolutions.

2. Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance

La reconversion ou promotion par l'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.

3. Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif Pro-A est destiné :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée
- Aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Aux salariés placés en activité partielle mentionnés à l'art L. 5122 du Code du travail

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence. (Bac+3)

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

4. Modalités d'accès

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail, ou, pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (C. trav., art. L. 6324-7 ; C. trav., art. L. 6324-8).

La formation peut avoir lieu 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.

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. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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)

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_16155.do.

Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP la notice du CERFA précise que l'Opco dispose de 20 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité de l'avenant et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.

5. Argumentaire Général sur la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences

Depuis plusieurs années, les Partenaires Sociaux font le constat à travers les différents rapports de branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, que la branche de l'Esthétique est confrontée 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 des entreprises du secteur beauté bien être, demandant ainsi de nouvelles compétences ;
- 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 l'esthétique 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...)
- Les modifications législatives encadrant les technologies avancées de la profession

Entre 2016 et 2022, la branche de l'Esthétique est passé de 32000 à 45000 salariés de par l'essor des nouvelles tendances de consommation et des besoins en bien être de la population.

Le dernier rapport fait état d'un important turn over dans la branche dont les causes ont plusieurs sources (démission pour changement d'activité, démission vers un établissement de la profession, démission pour ouvrir son propre commerce).

Différentes études réalisées par les différents acteurs du marché font également apparaître une concurrence accrue entre les différentes branches du secteur du bien-être (Esthétique, Coiffure, Hôtellerie (Spa), Thalasso et Thermalisme).

Ces différents éléments 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 l'esthétique, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des certifications et des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

6. Certifications de la branche retenues

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les Partenaires Sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, les certifications suivantes organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences : les formations cœur de métier, les formations connexes, les formations transverses et pour les représentants du personnel.

6.1) Les formations cœur de métier

6.1.1- Les formations cœur de métiers généralistes

- CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie

m RNCP 31041 du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse (MENJ)

m Niveau 3

m Échéance enregistrement 1^{er} janvier 2025

m Le ou la titulaire du CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie est un(e) professionnel(le) qualifié(e) spécialisé(e) en techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds, techniques de maquillage visage et ongles techniques esthétiques liées aux phanères, conseil à la clientèle et vente de produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, conseil à la clientèle et vente de prestations esthétiques et Il(elle) conduit les activités professionnelles de l'institut de beauté et de bien-être.

- BP Esthétique Cosmétique Parfumerie

m RNCP 34671 du MENJ

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 31 août 2024

m Le titulaire du brevet professionnel Esthétique Cosmétique Parfumerie est un technicien ou une technicienne hautement qualifié spécialisé dans les prestations de beauté et de bien-être visage et corps, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de prestations esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'une entreprise

- Bac Pro Esthétique Cosmétique Parfumerie

m RNCP 36331 du MENJ

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 31 août 2027

m Le ou la titulaire du baccalauréat professionnel Esthétique Cosmétique Parfumerie est un(e) technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) dans les techniques de soins esthétiques visage et corps, les techniques de maquillages visage et ongles, les techniques esthétiques liées aux phanères, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie, et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de prestations esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'un institut, d'une parfumerie, d'un centre esthétique spécialisé, d'une activité indépendante ou d'un point de vente

- BTS MECP

m RNCP 37375 du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR)

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 31 août 2028

m Les secteurs de la cosmétique, de l'esthétique et de la parfumerie ont un poids important au sein de l'économie française. Ces secteurs sont en constante croissance et évolution. L'évolution des produits, des techniques et l'apparition de nouveaux équipements conjugués à la digitalisation des activités, exige une capacité d'adaptation des professionnels. L'intitulé du BTS Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie souligne la double dimension de ce diplôme. L'acquisition d'une connaissance approfondie du produit cosmétique et de sa commercialisation, sous les aspects tant scientifiques, réglementaires, économiques, que techniques, s'appuie sur une maîtrise des techniques esthétiques. Quelle que soit l'option choisie, le technicien supérieur en esthétique, cosmétique et parfumerie doit être capable de mettre en relation les savoirs acquis dans tous ces domaines au service du consommateur final et du client professionnel.

- BM Esthéticien Cosméticien

m RNCP 36403 de CMA France

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 25 avril 2025

m L'esthéticien-cosméticien participe à la mise au point et au développement des produits et de techniques esthétiques. Son rôle est également de conseiller et de vendre des produits, des matériels et des services auprès de clients. Il réalise des techniques esthétiques spécifiques. Il gère les espaces de vente de produits et de services. Il doit savoir diversifier ses activités et se mettre au courant des nouveautés afin de fidéliser sa clientèle. Le titulaire du brevet de maîtrise d'esthéticien-cosméticien assure les activités de réalisation des prestations, de direction et d'organisation de l'entreprise artisanale, de l'institut ou du secteur esthétique d'un établissement (hôtelier, de coiffure, de loisirs, etc.).

6.1.2- Les formations A cœur de métiers spécifiques

6.1.2.1- Métiers du spa

- Spa Praticien

m RNCP 38122 CPNE-FP de l'Esthétique

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 18 octobre 2026

Le/la Spa praticien(ne) réalise différentes techniques de massages bien-être et accompagne ses clients dans l'usage des différents équipements du spa (balnéothérapie, douches à jets, douches à affusion...) et espaces dédiés (sauna, hammam, bain à remous...) destinés au bien-être et à la détente du (ou de la) client(e). Il/elle doit avoir une connaissance approfondie des produits de spa, des techniques de massage et des besoins des clients. La certification permet ainsi aux candidats d'acquérir une maîtrise complète des techniques des soins du corps et des modelages du monde.

- Technicien Spa & Bien être

m RNCP34921 de A Fleur de Peau

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 14 septembre 2025

m Les activités visées par le Technicien Spa & Bien Être sont la réalisation de techniques de massages bien-être dont l'accueil et l'orientation des clients, le déroulement d'une pratique en techniques de massages bien-être, la prise en compte des résultats de ses prestations, l'information, le conseil dans la conduite d'un massage bien-être : l'application des connaissances anatomiques, cosmétologie et esthétiques. Les conseils et la conduite de la prestation apportée aux clients en fonction de leur anatomie et leur morphologie. L'utilisation de la cosmétologie en lien avec l'activité de technicien spa et bien-être. La remise en beauté en lien avec l'activité de technicien spa et bien-être. La gestion d'une activité autonome de Technicien spa et bien-être à travers la définition de son cadre d'intervention et la gestion administrative et financière de son activité

- Intervenant Spa & Bien Être

m RNCP36719 de la CCI d'Île & Vilaine et de Christine Fleury

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 20 juillet 2024

m L'Intervenant spa et bien-être assure la réalisation des massages et des protocoles, rituels spa et d'entretien corporel, techniques de bien être non thérapeutiques, dans tous les types de structures. Il participe également à la gestion et à l'organisation des activités de son établissement ou de sa propre activité lorsqu'il exerce en indépendant.

- Praticien Animateur de Spa

m RNCP34777 du Groupe Silvya Terrade (GST)

m Niveau 4**m Échéance enregistrement 23 juillet 2025**

m Aujourd'hui le marché du bien-être est en plein essor. Les modes de vie stressants, le besoin de ressourcement et d'équilibre ou l'envie d'évasion et de luxe font que nul ne peut douter de la pérennité de ce courant et de l'importance des développements en cours, qui professionnalisent encore davantage le métier de Praticien(ne) Animateur(trice) de SPA. Le SPA est un lieu unique qui invite à se ressourcer, à profiter de ces bienfaits pour offrir à la clientèle une expérience unique. Le bien-être devient une valeur universelle, un besoin et le SPA un marché porteur. Alors que la certification s'était orientée jusqu'alors sur un métier mixte praticien.ne spa et esthéticien.ne, elle se spécialise aujourd'hui sur le métier de Praticien(ne) Animateur(trice) de SPA. C'est aujourd'hui un marché à part entière et non plus dépendant de l'esthétique. Les compétences métier ont été renforcées pour répondre précisément aux attentes du secteur du SPA : une plus grande technicité sur les soins du corps proposés, tant au niveau des pratiques de modelage, que des appareils utilisés (maîtrise des soins et protocoles spécifiques), une ouverture plus marquée vers la vente conseil, à partir de produits et marques spécialisés dans l'univers du SPA, avec la proposition de produits et soins adaptés (produits locaux, naturels, ...) et une recherche de posture (prise en charge globale du client pour lui offrir une prestation bien-être répondant aux attentes d'aujourd'hui (ambiance, mise en scène, écoute, fidélisation, «culture générale», ajustement permanent de la carte des soins ...). Ces nouvelles orientations ont permis de développer l'employabilité dans les secteurs du SPA, autres que dans les instituts de beauté.

- Praticien en massages bien-être

m RNCP36906 et RNCP38447 de École Internationale du Spa (EIS)**m Niveau 4****m Échéance enregistrement 29 septembre 2024 pour le RNCP 36906 et sera remplacé par RNCP38447**

m Le praticien en massages bien-être est un professionnel des techniques de relaxation et des techniques de bien-être qui a objectif de procurer une détente corporelle et une relaxation à son client. Les prestations qu'il propose visent à améliorer le bien-être de ses clients en utilisant différentes approches et techniques de massages bien-être. Il prend en charge ses clients de l'accueil jusqu'à la réalisation des soins.

- Praticien en Amma assis

m RNCP35220 de Xavier Court Formation**m Niveau 5****m Échéance enregistrement 20 janvier 2024**

m La certification a pour objet de sanctionner de réelles compétences concernant la réalisation de séances de Amma assis et le développement d'une activité professionnelle de praticien en Amma assis. Elle permet aux titulaires d'être à la fois d'excellents praticiens concernant les techniques de Amma assis, mais aussi d'être des professionnels formés afin de faire de ce métier leur activité professionnelle principale. En tant que professionnels du Amma assis, la certification sanctionne les capacités à analyser de manière détaillée les attentes et les besoins des clients afin de réaliser des séances de Amma assis personnalisées et ciblées sur des tensions spécifiques. L'objectif de la certification est aussi de rassurer les clients en justifiant d'une véritable formation de praticien. Cette reconnaissance permet également aux praticiens d'intervenir plus facilement au sein des différentes structures, comme au sein des entreprises privées qui proposent de plus en plus fréquemment des prestations de ce type à leurs salariés. Pour ces acteurs et ces institutions, le fait de disposer d'une certification devient un point crucial afin de pouvoir réaliser les premières prestations.

6.1.2.2- Métiers des ongles

- CQP Styliste Ongulaire

m RNCP29852 de la CPNE-FP de l'Esthétique**m Niveau 3****m En cours de renouvellement**

m Le métier de styliste ongulaire consiste en l'utilisation de techniques et de produits (gels UV, résines...) dans le but de rallonger et/ou de consolider des ongles naturels, avec ou sans prothèse(s) ongulaire(s) pour reconstruire, corriger, consolider ou réparer un ongle selon la morphologie de la main et/ou du pied, de la nature de l'ongle et des goûts personnels de sa cliente. Il implique également le conseil et l'entretien nécessaire des prothèses ongulaires pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice. Le/la styliste ongulaire doit respecter un certain nombre de règles, notamment questionner son client sur ses habitudes, allergies, traitements médicaux et choisit ainsi la méthode la mieux adaptée à son client. Il/elle peut également proposer diverses techniques de décoration d'ongles plus ou moins élaborées. Quelle que soit la technique utilisée, il s'agit d'un métier qui demande de la précision, de l'attention et d'avoir l'esprit créatif. Ainsi, le/la styliste ongulaire intervient dans le respect des règles d'hygiène, de qualité, de sécurité et assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et

la vente de prestations et de produits en onglerie, la réalisation de techniques de manucurie et de beauté des pieds et la réalisation de techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles.

6.1.2.3- Métiers du maquillage

- CQP Maquilleur Conseil Animateur

m RNCP 28800 de la CPNE-FP de l'Esthétique

m Niveau 3

m Échue

Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice), seul(e) ou sous la responsabilité du responsable ou du gérant de l'institut s'occupe de mettre en valeur, embellir le visage. Dans un institut de beauté, dans un magasin de cosmétiques ou une parfumerie, il/elle réalise tout type de maquillage : du maquillage discret au maquillage plus élaboré/personnalisé (cérémonies, soirées festives ou à thèmes) selon les attentes de sa clientèle ou encore la réalisation de maquillage longue durée. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) conseille sa clientèle sur les produits de maquillage, explique les modes d'applications des produits cosmétiques et les choix spécifiques en fonction de la carnation et morphologie de visage, il/elle est susceptible de proposer des fiches conseils, enfin, il/elle forme aux techniques de base. Véritable professionnel(le), il/elle assure la gestion des stocks, l'animation des campagnes commerciales/promotionnelles et la mise en valeur de nouveaux produits. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) doit non seulement veiller à proposer un service adapté aux besoins de sa clientèle en les conseillant et les informant sur les techniques employées, mais aussi être doté(e) d'imagination et de créativité.

L'exercice de ce métier requiert aussi minutie, patience, soin et rigueur. Ainsi, le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de prestations et de produits de maquillage, l'animation de cours d'auto-maquillage et la réalisation de techniques de maquillage visage et de maquillage longue durée.

- Maquilleur Artistique

m RNCP35258 de l'Académie des techniques du maquillage Artistique

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 10 février 2024

m Le maquilleur artistique peut être appelé à travailler soit dans un environnement esthétique ciblé luxe ou encore intervenir dans un environnement artistique lié à l'événementiel, au média et au cinéma : défilés de mode, médias visuels (télé, réseaux sociaux, événements, films...). Bien que des formations d'état existent dans le domaine du maquillage comme le CAP esthétique Cosmétique parfumerie, BTS esthétique....

Le métier de maquilleur artistique se différencie de ces métiers de base car on entend préparer des experts en maquillage ayant acquis une parfaite maîtrise des techniques de maquillage, d'effets spéciaux et des spécificités de traitement expert sur le traitement des carnations et des peaux. C'est un véritable métier où le maquillage s'inscrit dans un projet artistique, le maquilleur artistique est appelé à savoir proposer un projet dessiné et travailler en équipe avec des experts d'événementiel, des médias et du cinéma. Pour pratiquer ce métier le maquilleur artistique doit acquérir des compétences en techniques de maquillages, mais également dans les domaines du dessin et de références historiques, culturelles... Il doit être capable de travailler sur un projet avec les directions de la production et être souvent une source créative afin de proposer des maquillages adaptés à différentes situations.

Le métier de maquilleur artistique est une référence dans l'environnement de son métier, il doit être capable de participer à un travail artistique interdisciplinaire, comme expert et source d'inspiration dans son domaine. La formation qui permet d'accéder à cette certification est longue et complète car elle entend préparer à une expertise tant sur le plan technique par l'utilisation experte des produits cosmétiques et des matériels de maquillage, mais également à un niveau artistique en déployant une réelle capacité à présenter des maquillages de hautes qualités et adaptés à la demande d'un projet spécifique.

Les besoins du marché dans le domaine du maquillage artistique se développent autour de trois grands domaines, ce qui explique que notre formation propose 3 options distinctes, à savoir : Le monde de l'événementiel et de la télé, le spectacle et le cinéma et le conseiller maquillage expert et relouking

Ce métier s'adresse aux personnes qui ont déjà une connaissance de base dans le secteur de la cosmétique, esthétique et parfumerie et/ou qui souhaitent s'orienter dans la branche artistique de ce métier. Qui sont les secteurs qui recrutent actuellement dans ce domaine ? Les médias visuels et les sociétés événementiels. Les productions cinématographiques. Les spas et institut de luxe qui souhaitent marquer la différence en termes de qualité s'entourant d'artistes et d'experts dans les domaines du maquillage, de la mise en beauté et de la coiffure (état d'esprit Relouking)

- Maquilleur artistique (Niveau 5)

m RNCP36717 de l'École de Maquillage Sophie Lecomte

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 20 juillet 2024

m Le maquilleur artistique répond aux demandes de particuliers comme de professionnels. Il crée, conçoit, organise et réalise ses prestations dans des domaines nombreux et variés, mais toujours dans le secteur artistique (scène, photo shoot, défilés de mode, tournages, événements...). Ses fonctions ne se limitent pas uniquement à des modifications plus ou moins importantes de l'apparence ni à l'embellissement d'une personne. Il peut aussi conseiller une personne ou un groupe de personnes (conseil d'une technique de maquillage ou d'un produit), ou encore, transmettre des techniques de maquillage (à des troupes de comédiens, à d'autres maquilleurs...), ainsi que créer des looks, animer des espaces commerciaux avec des shows maquillage et des démonstrations de maquillage, créer des face charts ou du contenu pour des publications à but commercial ou artistique, concevoir et fabriquer des accessoires ou des prothèses destinées à compléter un maquillage.

6.1.2.4- Métiers de la formation

- Master - Économie du travail et des ressources humaines

m RNCP28297 de différentes universités

m Niveau 7

m Échéance enregistrement 31 août 2028

m Cette formation :

Analyse des articulations entre politiques de formation et politique d'emploi

Analyse et mise en œuvre de la politique de management des ressources humaines et de l'emploi

Conception d'outils de pilotage, d'évaluation et de management (études statistiques, tableaux de bord ressources humaines ou tableau de données relatives à l'emploi) Conception de dispositifs de formation (en e-learning, présentiel ou mixte),

Compréhension des nouvelles problématiques du travail (QVT, RSE ...) et mise en œuvre de dispositifs d'innovation sociale

Diagnostic et management territorial de l'emploi et des compétences

Construction de la politique de formation, de rémunération, d'audit social, de recrutement, de licenciement/restructuration en veillant au respect de la législation sociale.

Négociation avec les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel.

Représentation de l'entreprise auprès des instances du monde du travail

Accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi dans leurs démarches d'insertion et de transition professionnelles

- Formateur Professionnel d'Adulte

m RNCP37275 du Ministère du travail

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 29 avril 2028

m Grâce à sa double expertise pédagogique et technique, le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants dans l'apprentissage d'un métier ou dans l'acquisition de compétences ou de savoirs nécessaires à l'accès à la qualification, la professionnalisation et l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Le formateur professionnel d'adultes analyse des demandes formelles et informelles de formation pour identifier les compétences et les savoirs à acquérir par les apprenants et pour rédiger la progression pédagogique de la formation à animer. Pour préparer son animation, il formalise les étapes clés et les modalités sous la forme d'un scénario pédagogique et d'accompagnement. Il choisit, adapte ou crée les activités et sélectionne ou conçoit des ressources adaptées. Le formateur anime la formation selon différentes modalités (présentiel, distance, alternance...).

Il s'appuie sur les pédagogies actives et adopte une posture de facilitation des apprentissages. Il prend en compte l'hétérogénéité du groupe pour adapter la formation aux besoins des apprenants et à leur progression. En amont, pendant et à la fin de la formation, il évalue les acquis des apprenants pour mesurer leur progression et valider l'acquisition de savoirs ou de compétences relatifs à un référentiel. En cas de besoin, il met en place des démarches de remédiation aux difficultés individuelles d'apprentissage.

Tout au long de la formation, le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants afin de sécuriser leurs parcours de formation. À partir d'un scénario d'accompagnement, il met en œuvre les différentes étapes de l'accompagnement. Il mobilise les acteurs relais au sein ou à l'extérieur de son organisation, en réponse aux besoins des apprenants. Il accueille et positionne les apprenants afin d'individualiser leurs parcours.

Il assure un suivi individualisé et collectif et propose d'éventuels ajustements de parcours. Lorsqu'il accompagne les

apprenants à distance, le formateur met en place des actions de tutorat spécifiques à la formation à distance. L'accompagnement permet également de contribuer au développement professionnel des apprenants en favorisant des compétences et des comportements adaptés à leurs projets professionnels.

Dans ses activités, le formateur professionnel d'adultes veille en permanence à la qualité de ses activités. Il se conforme au cadre contractuel de la formation, à la réglementation en vigueur dans sa spécialité et dans le secteur de la formation. Il connaît les enjeux de RSE (Responsabilité sociale des entreprises) de son organisation et sensibilise les apprenants dans leur propre activité. Il participe au système de qualité et de conformité en assurant la traçabilité de la formation. Il s'adapte aux évolutions de son environnement et maintient son niveau d'expertise et de performance grâce à une démarche de veille permanente et à l'analyse régulière de ses pratiques d'animation, d'accompagnement et de communication.

Le formateur professionnel d'adultes est autonome dans la préparation, l'animation de la formation et l'accompagnement des apprenants, et veille à la qualité de ses activités. Il exerce sous la responsabilité d'un coordinateur pédagogique ou d'un responsable de formation s'il est salarié. Il trace et rend compte de son activité dans le cadre du système de qualité et de conformité.

Le formateur professionnel d'adultes est fréquemment en relation avec les apprenants. Au sein de son organisation, il travaille en équipe avec d'autres formateurs, collabore avec le service administratif et rend compte à son supérieur hiérarchique. À l'extérieur de son organisation, il entretient des relations avec l'environnement professionnel et institutionnel local. Le formateur professionnel d'adultes intervient dans les locaux des organismes de formation, dans les locaux des clients, dans des tiers-lieux ou à distance. Il s'appuie sur les outils bureautiques et numériques pour concevoir, animer les formations et accompagner les apprenants. Les conditions d'exercice, très diversifiées, dépendent étroitement des employeurs et du domaine de spécialité du formateur. Le formateur peut être salarié ou travailleur indépendant.

6.2) Les formations connexes

- Socio esthétique

m RNCP 37818 du Codes

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 19 juillet 2028

m Dès les années 1970, la socio-esthétique est apparue nécessaire dans la prise en charge de la personne en souffrance dans sa globalité. L'image et l'estime de soi, la considération et le schéma corporel, le bien-être et le confort contribuent à l'amélioration de la prise en charge médicale ou sociale. La socio-esthétique, au travers de supports tels que le toucher relationnel, les soins esthétiques adaptés, portés sur l'apparence et sur l'hygiène, participe à optimiser cette prise en charge. Le socio-esthéticien utilise les pratiques d'esthétique comme médiateur psycho-corporel pour participer à l'accompagnement de publics fragilisés au sein de différents secteurs d'intervention, à la fois complémentaires et spécifiques, qui composent le système de santé et médico-social en France : le secteur médical, le secteur médico-social et le secteur social. Le socio-esthéticien doit être en capacité de concevoir des projets socio-esthétiques pour les établissements des secteurs visés, mener des interventions individuelles et collectives inscrites dans ces projets et conduire l'analyse de leur pratique en vue de contribuer à l'amélioration de la prise en charge des personnes.

- CAP Coiffure

m RNCP 34670 du MENJ

m Niveau 3

m Échéance enregistrement 31 août 2024

m Le secteur de la coiffure a connu et continue de connaître de profonds bouleversements, sous l'impact de différents facteurs :

- une stagnation du pouvoir d'achat et une évolution du comportement économique des ménages, induisant pour les salons de coiffure une nécessité de bien définir leur concept et de se positionner de manière appropriée par rapport à leur clientèle,
- une évolution de la réglementation liée aux produits capillaires,
- une évolution de la réglementation liée à l'entreprise,
- une évolution de la démographie des professionnels de la coiffure avec un nombre important de départs à anticiper du côté des chefs d'entreprise,
- une évolution technique des produits capillaires pouvant parfois être à l'origine de nouveaux concepts de salons,
- une évolution des attentes et comportements des consommateurs.

— Une partie des entreprises cherche à développer de nouveaux services en réponse à la pression concurrentielle, mais leur mise en place n'est pas toujours aisée.

De ce fait, il paraît nécessaire de renforcer l'acquisition de compétences techniques solides et de compétences en matière de relation client pour les publics préparant le CAP.

- BP Coiffure

m RNCP 38231 du MENJ

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 31 août 2028

m 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. Dans ses activités d'accueil et de suivi de la clientèle, il réalise la collecte, la sélection et le traitement des informations ainsi que le suivi de la qualité de l'accueil et la prise en charge de la clientèle. Il conçoit et met en œuvre des techniques, produits et services par :

- le conseil et la vente de produits, matériels et services,
- la conception de coiffure personnalisée,
- la mise en œuvre des techniques de soins capillaires, de coloration et d'éclaircissement,
- la création et la réalisation de coupes aussi bien féminines que masculines,
- la conception et la réalisation de coiffures événementielles,
- la conception de coupes masculines spécifiques ainsi que la réalisation d'une taille du système pilo-facial.

L'exercice du métier prend en compte la connaissance de l'entreprise, la réglementation et les normes en vigueur, la santé et la sécurité au travail, la qualité et le développement durable. La maîtrise des outils informatiques et des logiciels professionnels est également requise.

6.3) Les formations transverses ou pour les représentants du personnel

Ce domaine 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 :

6.3.1- **Commerces - ventes**

- BTS Management Commercial Opérationnel (MCO)

m RNCP38362 du MESR

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 31 décembre 2028

m L'activité du titulaire du BTS MCO s'exerce auprès de la clientèle actuelle et potentielle de l'entreprise. Elle varie en fonction des structures, des missions et des statuts de l'organisation qui l'emploie. Le titulaire du BTS MCO maîtrise les techniques essentielles de management opérationnel, de gestion et d'animation commerciale. Il utilise ses compétences en communication dans son activité courante.

Il met en œuvre en permanence les applications et technologies digitales ainsi que les outils de traitement de l'information.

Ses activités professionnelles exigent le respect de la législation, des règles d'éthique et de déontologie. Elles s'inscrivent également dans un souci constant de lutte contre toutes les discriminations professionnelles, de préservation de l'environnement et de contribution au développement durable.

Le titulaire du brevet de technicien supérieur Management commercial opérationnel (MCO) a pour perspective de prendre la responsabilité opérationnelle de tout ou partie d'une unité commerciale. Une unité commerciale est un lieu physique et/ou virtuel permettant à un client potentiel d'accéder à une offre de produits ou de services.

Le titulaire du BTS MCO prend en charge la relation client dans sa globalité ainsi que l'animation et la dynamisation de l'offre. Il assure également la gestion opérationnelle de l'unité commerciale ainsi que le management de son équipe commerciale. Cette polyvalence fonctionnelle s'inscrit dans un contexte d'activités commerciales digitalisées visant à mettre en œuvre la politique commerciale du réseau et/ou de l'unité commerciale.

6.3.2- Comptabilité - Gestion - Finance

- BAC PRO Assistant à la gestion des organisations et de leurs activités

m RNCP34606 du MENJ

m Niveau 4

m Échéance enregistrement 31 août 2025

m Les métiers de l'assistance à la gestion des organisations et de leurs activités consistent à apporter un appui à un dirigeant de petite structure, à un ou plusieurs cadres ou à une équipe dans une plus grande structure, en assurant des missions d'interface, de coordination et d'organisation dans le domaine administratif.

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité et au sein de tout type d'organisations de petite, moyenne ou grande taille. Ils se déploient dans un contexte de mutations profondes des activités de services, notamment en raison de l'impact des restructurations, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la dématérialisation des informations, de la transformation numérique des activités et de l'automatisation de certains processus.

- BTS Gestion de la PME

m RNCP38363 du MESR

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 31 décembre 2027

m Activités visées :

Recherche de clientèle et contact

Administration des ventes de la PME

Maintien et développement de la relation avec les clients de la PME

Recherche et choix des fournisseurs de la PME

Suivi des opérations d'achats et d'investissement de la PME

Suivi comptable des opérations avec les clients et les fournisseurs de la PME

Conduite d'une veille

Participation à la mise en place d'un travail en mode projet au sein de la PME

Mise en œuvre d'une démarche de gestion des risques de la PME

Participation à la gestion des risques financiers de la PME

Participation à la gestion des risques non financiers de la PME

Mise en place d'une démarche qualité au sein de la PME

Gestion administrative du personnel de la PME

Contribution à la qualité du système d'information de la PME

Organisation des activités de la PME

Participation au développement commercial national ou international de la PME

Contribution à la mise en œuvre de la communication de la PME

Participation à l'analyse de l'activité de la PME

Participation au diagnostic financier de la PME

Participation à l'élaboration de tableaux de bord de la PME

6.3.3- Ressources humaines

Ces certifications s'inscrivent dans la prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au sein de l'entreprise.

-
- Titre professionnel Assistant ressources humaines

m RNCP35030 du Ministère du Travail

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 5 novembre 2025

m Dans le respect des règles juridiques, l'assistant ressources humaines assure tout ou partie des opérations liées à la gestion administrative du personnel. Il contribue au recrutement de nouveaux collaborateurs et au développement des compétences.

6.3.4- Domaine de formation 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 :

- Titre professionnel Médiateur social accès aux droits et services

m RNCP36241 du Ministère du Travail

m Niveau 4

Échéance enregistrement 16 mai 2027

m Dans le cadre déontologique de la médiation sociale, le médiateur social accès aux droits et services (MSADS) contribue à entretenir et faciliter les rapports sociaux physiques et virtuels. Il favorise l'inclusion des personnes par son activité de médiation destinée à tout public.

Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure,

m RNCP35646 du Ministère du Travail

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 8 février 2024

m Le responsable de petite et moyenne structure anime une structure économique dans ses dimensions humaine, commerciale, production et financière. Il organise le fonctionnement de la structure en conformité avec les objectifs qui lui sont donnés.

- Titre professionnel Négociateur technico-commercial

m RNCP34079 du Ministère du Travail

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 8 février 2024

m Le négociateur technico-commercial exploite les potentialités de vente sur un secteur géographique défini dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il élabore une stratégie commerciale omnicanale, organise et met en œuvre un plan d'actions commerciales et en évalue les résultats. Il prospecte à distance et physiquement des entreprises afin de développer son portefeuille client, d'atteindre les objectifs fixés et de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise. Il conçoit et négocie des solutions techniques de produits ou de prestations de service.

- Titre professionnel Gestionnaire de paye

m RNCP 37948 du Ministère du Travail

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 29 décembre 2028

m Le gestionnaire de paye assure le suivi, le contrôle de fiabilité, l'analyse et le traitement des informations sociales collectées afin de réaliser un traitement fiable de la paye. Il la vérifie en fonction de la législation, des conventions collectives et des contrats de travail.

- Titre professionnel Assistant de direction

m RNCP34143 du Ministère du Travail

m Niveau 5

m Échéance enregistrement 29 juillet 2024

m L'assistant de direction est au cœur du système de communication, d'organisation et de décision de l'entreprise ou de la structure qui l'emploie. Il assiste la direction et se voit confier des missions qui confortent ce rôle central. Il a la capacité d'analyser une situation, d'établir un diagnostic et de proposer une solution.

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans

la branche.

Les certifications visées ci-dessus sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve, à la date de la demande de formation, qu'elles soient actives au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

7. Durée des actions de formation

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 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'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 :

- Bac Pro Esthétique
- BP Esthétique Cosmétique
- BTS esthétique
- BM Esthétique Cosmétique

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa ou Cléa numérique) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

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 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, sans être inférieure à 150 heures. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % pour les certifications suivantes :

- Bac Pro Esthétique (500 heures / an)
- BTS esthétique (600 heures / an)
- BM Esthétique Cosmétique (600 heures / an)

8. Tutorat

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. Le tuteur ne peut pas prendre en charge plus de 3 salariés et l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés (C. trav., art., D. 6324-2).

Dans certains cas, l'Opco peut participer aux dépenses liées au tutorat.

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.

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 hors temps de travail.

Un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié est également réalisé tous les six ans de présence dans l'entreprise.

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.

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 salaire sont pris en charge en tout ou partie par l'OPCO EP dans la limite du SMIC horaire et selon la disponibilité des fonds de la Section Paritaire Professionnelle de la branche.

Concernant la VAE, la journée de l'examen sera libérée et rémunérée à hauteur de 50 %. Les heures non travaillées et non rémunérées pourront être récupérées en temps de travail si le salarié le souhaite (dans les 90 jours calendaires qui suivent) avec un délai légal ou conventionnel de prévenance.

L'entreprise, sur présentation des justificatifs, prendra en charge les frais engendrés pour la réalisation du dossier VAE du salarié à hauteur de 500 € maximum.

12. Clause spécifique aux entreprises de - 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.

13. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il pourra être revu afin de le mettre en conformité tant avec la législation qui pourrait évoluer que des métiers et formations éligibles au dispositif.

Cette révision prendra effet par l'écriture d'un avenant.

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.

15. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

16. Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature pour les établissements adhérents aux Organisations Professionnelles d'Employeurs signataires et à compter de son extension pour les autres.

Désignation d'un OPCA

Accord du 8 décembre 2011

[Étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 19 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
Esthétique FO.

Entre les Fédérations Patronales de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie :

Confédération Nationale Artisanale des Instituts de Beauté (CNAIB)

Fédération Internationale des Écoles Professionnelles de la Parfumerie et de l'Esthétique (FIEPPEC)

Union Nationale des Instituts de Beauté (UNIB)

Et

Les organisations syndicales de salariés de la branche :

Fédération du Commerce et des Services CGT

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services FNECS CFE CGC

Fédération du Commerce, Services et Force de Vente CFTC

Fédération des Services CFDT

Syndicat Général Force Ouvrière des Services de la Coiffure et de l'Esthétique FO

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application professionnel et territorial

(Remplacé par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu, voir : «dispositions générales, article 1er (nouveau)»)

Mod. par Avenant n° 3, 27 juin 2013, étendu par arr. 20 janv. 2014, JO 1^{er} févr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

La convention collective nationale de l'Esthétique Cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie règlera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (S^t Barthelemy, S^t Martin, S^t Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulair, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en SPA, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

-
1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques.
 2. La vente à distance sur catalogue spécialisé.
 3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté.
 4. la vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV.
 5. les activités de bronzage

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 2

Politique paritaire de branche

La branche de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie, souhaite mobiliser les moyens et dispositifs de la formation professionnelle dans le cadre d'une politique paritaire au sein de la branche. Elle souhaite dans ce cadre disposer de la capacité de définir ses priorités et de mobiliser les moyens financiers correspondant, dans le cadre des obligations de financement de cette formation professionnelle.

Article 3

Désignation de l'OPCA de branche

Les parties signataires de la branche de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie désignent l'OPCA ci après nommée OPCALIA dont le siège social est situé au 47, avenue de l'Opéra - 75002 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie, de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel, et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

Article 4

Section professionnelle paritaire

Pour atteindre les objectifs fixés à l'article 2, la branche de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie met en place une section paritaire professionnelle de la branche. Dès lors qu'OPCALIA est désignée par accord collectif comme OPCA de la branche professionnelle, le Conseil d'Administration national crée une SPP de branche, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail.

Un protocole d'accord, conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives de salariés de la branche d'une part et OPCALIA représentée par ses Présidents d'autre part, formalise les missions et les règles de fonctionnement de la SPP.

Article 5

Composition de la section professionnelle paritaire

La section professionnelle paritaire de la branche de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie, est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants. La branche esthétique dispose de 10 représentants (5 titulaires et 5 suppléants) pour le collège employeur : 2 + 2 pour la CNAIB, 1 + 1 pour l'UNIB et 2 + 2 pour la FIEPPEC. Les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, disposent de 10 représentants (5 titulaires et 5 suppléants) pour le collège salarié. La répartition des sièges du collège salarié s'effectue par accord entre les organisations syndicales au sein du collège.

La Section professionnelle désigne en son sein un Président et un Vice-Président qui sont nommés pour deux ans par chacun des collèges. Il est convenu que le premier Président sera désigné pour les années 2012 et 2013 par le collège salarié.

Article 6

Missions de la section professionnelle paritaire

La SPP exerce notamment les missions suivantes :

- Définition d'un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif
- Élaboration des règles de prise en charge selon les priorités définies par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et précisées par la CPNE-FP

-
- Suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche
 - Vérification de la transférabilité dans l'entreprise des formations
 - Révision régulière du budget prévisionnel
 - Mise en œuvre des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition au sein de la SPP
 - Définition d'un plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE-FP
 - Présentation de demandes complémentaires de financement, en tant que de besoin, au Conseil d'administration.

Article 7

Observatoire de l'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent également la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cette instance paritaire de dialogue et d'échanges permettra d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution du métier et des compétences ainsi que sur l'évolution des salariés de la branche. Il présente des données quantitatives et prospectives par filières. La partie chiffrée est mise à jour régulièrement. Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des différentes activités de la branche en établissant des diagnostics par activités.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'OPCA de la branche.

Article 8

Antenne de gestion spécialisée

Suite à la désignation par la branche, d'OPCALIA comme OPCA, le siège national crée une antenne spécialisée ne disposant pas de la personnalité morale. Elle est notamment chargée de la collecte des fonds et de la gestion des actions de formation dans le champ d'application du présent accord.

Article 9

Reprise des engagements

L'OPCALIA s'engage à reprendre l'intégralité des engagements financiers en cours à la date du 31 décembre 2011, pour les entreprises du secteur de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie.

Cet engagement constitue un élément fondamental du présent accord.

Ces reprises d'engagements s'effectueront sur la base de l'arrêté des comptes certifiés de l'OPCA gestionnaire de la branche Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie au 31 décembre 2011 et conformément aux opérations de dévolution entre OPCA, prévues par l'article R. 6332-20 du Code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il peut être renouvelé, révisé ou dénoncé par les parties dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son extension au Journal Officiel.

Article 12

Formalités

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du Conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 30 novembre 2018

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
FGTA FO ;
CGT ;
FCS UNSA.

Article 1

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en OPCO (OPérateurs de COmpétences). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'OPCO qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci faisant suite à l'accord constitutif de l'OPCO du secteur et ce avant le 31 décembre 2018.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032

Article 3

Objet

Par le présent accord, la branche IDCC 3032 choisit le rattachement à la filière des services de proximité «secteur 10» tel que défini dans le rapport Marx-Bagorski et adhèrera à l'OPCO qui sera créé sur ce secteur.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section paritaire de l'opérateur de compétences qui sera créé sur ce secteur.

Article 4

Mesures spécifiques aux entreprises de – 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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 6

Point de vigilance

Outre les points de vigilance du rapport Marx-Bagorski concernant le secteur des services de proximité : gouvernance ; périmètre financier et péréquation ; organisation territoriale et proximité ; risque de perte de mutualisation entre grandes et petites entreprises ; hétérogénéité des besoins de formation selon les métiers ; proximité avec les réseaux de formations, la branche souhaite attirer l'attention sur sa spécificité de besoin de formation et tient à réaffirmer sa demande de création de SPP de branche prenant en compte ce critère.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative

signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 9 **Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019

Avenant n° 1 du 27 février 2019

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
FGTA FO ;
CGT ;
CFE CGC FNECS ;
FCS UNSA.

Article 1 **Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en OPCO (OPérateurs de Compétences). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'OPCO qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci faisant suite à l'accord constitutif de l'OPCO du secteur et ce avant le 31 décembre 2018.

La branche de l'esthétique a signé un accord de désignation le 30 novembre. La DGEFP par un courrier du 23 janvier 2019 a demandé aux partenaires sociaux des précisions sur la désignation de l'OPCO.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032

Article 3 **Objet**

Par le présent accord, la branche IDCC 3032 désigne l'OPCO des Entreprises de Proximité. («secteur 10» suivant le rapport Marx-Bagorski).

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section paritaire de l'opérateur de compétences qui sera créé sur ce secteur.

Article 4 **Mesures spécifiques aux entreprises de – 50 salariés**

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **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 6
Point de vigilance

Outre les points de vigilance du rapport Marx-Bagorski concernant le secteur des services de proximité : gouvernance ; périmètre financier et péréquation ; organisation territoriale et proximité ; risque de perte de mutualisation entre grandes et petites entreprises ; hétérogénéité des besoins de formation selon les métiers ; proximité avec les réseaux de formations, la branche souhaite attirer l'attention sur sa spécificité de besoin de formation et tient à réaffirmer sa demande de création de SPP de branche prenant en compte ce critère.

Article 7
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 9
Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} avril 2019

Contribution à la formation professionnelle continue
Avenant n° 26 du 14 mai 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;
CNAIB ;
UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
CFDT Services.

Article 1
Objet

Cet avenant modifie l'article 14 sur la formation professionnelle continue. Il instaure une contribution conventionnelle pour le financement complémentaire du plan de développement des compétences.

Article 2
Contribution à la formation professionnelle continue

Les entreprises employant moins de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- 0,55 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue
- 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle)

Les entreprises employant plus de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 1,40 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- 1 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue

— 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle)

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche.

Article 3

Clause spécifique 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 avenant et à la configuration des entreprises du secteur 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 4

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet avenant 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

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir les négociations avant le 31 décembre 2022.

Article 6

Durée

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 8

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 7 octobre 2010

[Étendu par arr. 28 mars 2011, JO 5 avr., applicable à compter de son extension]

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquil-

lage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2 2008 : 96.02B

2. les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.04Z

3. l'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 85.32Z

4. l'enseignement post secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.41Z

5. l'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z

6. les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit

1 le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z

2 la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.

3 le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

Article 1

Objet de l'accord et parties signataires

Il est convenu un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entre

La Confédération nationale artisanale des instituts de beauté,

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique,

L'union nationale des instituts de beauté

Et

la fédération du commerce et des services CGT

la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS

la fédération des services CFDT,

la fédération du commerce, services et force de vente, CFTC

le syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2

Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et région d'outre mer et collectivité d'outre mer.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

— la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

— la directive européenne du 23 septembre 2002 ;

-
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes

Les rapports de branche établis ces dernières années permettent de constater que les entreprises entrant dans le champ d'application emploient principalement du personnel féminin.

Dans les instituts de beauté la répartition des salariés selon le sexe s'avère stable entre 2004 et 2008. Sur un effectif de 16100 salariés 15850 sont des femmes. Plus précisément, le personnel féminin représente 98 % des effectifs présents au 31 décembre 2008.

En ce qui concerne les écoles privées d'esthétique hors contrat, le personnel masculin se révèle plus représenté qu'au sein des instituts de beauté. Effectivement, plus d'un salarié présent au 31 décembre 2008 sur cinq est un homme. Sur un effectif de 1850 salariés 1450 sont des femmes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration.

Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport de branche, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier et de mettre en place des indicateurs précis afin de mesurer les écarts possibles sur les thèmes suivants :

- Les effectifs
- Le recrutement et les types de contrat
- la rémunération (par coefficient, par sexe)
- La durée du travail et l'organisation du travail
- la formation professionnelle

Article 4

Mesure d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

4.1

principe de non discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

4.2

promouvoir l'égalité de recrutement entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les partenaires sociaux s'engagent à agir dans les instances paritaires pour que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes soit intégré aux systèmes d'information, d'orientation et aux programmes de formation des jeunes.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse dans les offres d'emploi.

Les signataires du présent accord recommandent aux employeurs s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- mentionner les deux sexes dans l'intitulé du poste par exemple esthéticien(ne)
- lorsque l'intitulé est neutre préciser les deux sexes par exemple secrétaire (H/F)

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de renouveler son contrat de travail, mettre fin à sa période d'essai ou à son contrat de travail.

4.3

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives ou matérielles vérifiables et ceci en excluant toute référence au «sexe».

La mise en place des indicateurs, dans le rapport de branche, permettra de mesurer les écarts.

4.4 Égalité d'accès à la formation continue

Dans la mesure du possible, étant donné le taux de féminisation élevé des emplois, une égalité de traitement doit être respectée tant en terme quantitatif que qualitatif pour un programme de formation similaire.

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de six mois font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité ; cette formation se déroulera si possible dans l'année en cours et au plus tard l'année suivante. Ils bénéficieront d'un entretien au moment du retour dans l'entreprise pendant lequel seront abordées les attentes du salarié et de l'employeur.

Afin de faciliter le départ en formation des parents isolés, lorsque la formation se déroule hors temps de travail ou lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial, qui entraîne le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans sous réserve de la prise en charge de cette majoration par l'OPCA.

4.5 Égalité de traitement des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

L'appréciation objective du salarié est fondée sur la réalisation des missions qui définissent la ou les fonctions, l'adéquation entre l'exécution des tâches et les objectifs fixés, la maîtrise du poste et l'expérience. L'appréciation individuelle du salarié ne peut être influencée par la prise d'un congé parental.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

4.6 Travail des femmes - maternité - allaitement

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure et à partir du sixième mois d'une heure de leur horaire normal de travail. À leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

Les salariés pères ou mères de famille ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer bénéficieront à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Sous réserve d'en aviser leur employeur une semaine au moins à l'avance, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite d'une demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

4.7 Congé de maternité, Adoption, Congé de paternité, Congé parental d'éducation

En cas de maternité, la femme a le droit de suspendre le contrat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail.

En cas d'adoption, ce même droit est ouvert conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et suivants du Code du travail.

Le père bénéficie quant à lui d'un congé paternité dans les conditions légales en vigueur. Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariées qui en feront la demande par pli recommandé avec accusé de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou le cas échéant deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. À compter de cette date, elles auront pendant deux ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle. Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec accusé de réception,

au plus tard un mois avant l'expiration de cette période de deux ans. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Ces dispositions sont applicables aux pères qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation s'appliqueront conformément aux articles L. 1225-47 et suivants, toutefois, le salarié pourra opter pour un travail à temps partiel.

Article 5

Négociation et information dans l'entreprise

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2242-1 du Code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6 du Code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Elles doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6 alinéa 1 du Code du travail.

L'obligation de négocier porte :

— Sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2 du Code du travail, entre les femmes et les hommes.

— Sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

— les conditions d'accès à l'emploi.

— les conditions d'accès à la promotion professionnelle.

— les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel.

— l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 7

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (article L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Amélioration de la négociation et de l'information collective

Avenant du 4 mars 2003

[Étendu par arr. 3 déc. 2003, JO 12 déc., à l'exclusion du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNGAEC ;

FIEPPEC ;

UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

CGT ;

FNECS CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 3 mai 2004, étendu par arr. 20 oct. 2004, JO 5 nov., à l'exclusion du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNGAEC ;

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

CGT ;

FNECS CFE CGC ;

FCO.

Avenant, 6 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

ESTHETIQUE FO.

Avenant n° 4, 27 juin 2013, non étendu, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

Préambule

Après avoir notamment constaté :

— que les entreprises de l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique étaient composées, en moyenne, de 3 salariés ;

— que les chefs d'entreprise exercent les mêmes professions ou des professions similaires ou complémentaires à celles des salariés ;

— que les négociations au sein de la branche parfumerie-esthétique exigent de plus en plus de connaissances sur le droit du travail et la formation professionnelle ;

— que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis,

les parties signataires sont convenues qu'un financement était indispensable, dans le cadre de la convention collective nationale de la parfumerie-esthétique, à l'amélioration des négociations et des informations dues aux entreprises et aux salariés visé par le présent accord.

Article 1er (d'origine)

Champ d'application

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, à toutes les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Les soins de beauté (visage et corps tels qu'onglerie, maquillage de longue durée, point soleil, soins esthétique à la personne en parapharmacie généralement répertoriée au code NAF 93.0 E.
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF 93.0 L.
3. L'enseignement technique et professionnel lié à la profession de l'esthétique et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, généralement répertoriés au code NAF 80.2 C.
4. Les autres enseignements liés à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.4 D.
5. L'enseignement supérieur lié à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.3 z.
6. Les activités de direction, de gestion, de groupements concernant les entreprises visées ci-dessus, généralement répertoriées au code NAF 74.1 J.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Avenant, 6 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

ESTHETIQUE FO.

La convention collective nationale de l'Esthétique Cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie règlera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (S^t Barthelemy, S^t Martin, S^t Pierre et Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulair, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en SPA, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté.

4. la vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV.

5. les activités de bronzage

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 2

Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1^{er} et

de leurs salariés

Avenant n° 4, 27 juin 2013, non étendu, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Esthétique FO.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 20 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait inférieur en application des modalités de calcul de 0.05 % de la masse salariale.

Elle est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle destinée au régime de prévoyance de la branche.

Cette contribution est gérée par une association créée à cet effet, l'APANECEP.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

— 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les signataires du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;

— 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

La part des organisations professionnelles d'employeurs est répartie à raison de :

— 35 % pour la FNGAEC ;

— 35 % pour la FIEPPEC ;

— 30 % pour l'UNIB.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, signataires du présent accord.

Article 3

Objectifs et utilisation des fonds

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

— prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions (paritaires, CPNEFP...) ;

— renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;

— développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;

— constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;

— financer l'établissement de rapports, notamment celui prévu à l'article L. 132-12 du code du travail, permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;

— trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;

— s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4

Collecte et gestion du dispositif

Mod. par Avenant n° 1, 3 mai 2004, étendu par arr. 20 oct. 2004, JO 5 nov., à l'exclusion du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNGAEC ;

FIEPPEC ;

UNIB ;
CNAIB.
Syndicat(s) de salariés :
FEC FO ;
CGT ;
FNECS CFE CGC ;
FCO.

(Avenant n° 1, 3 mai 2004, étendu) Les contributions prévues à l'article 2 sont collectées par l'association Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire (ASGNP) dont le siège social est situé au 33, avenue de la République, 75011 Paris, selon les modalités définies dans la convention signée entre cet organisme et l'Association paritaire pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (APANECEP) dont le siège social est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les signataires du présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2.

Article 5 **Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord, négocié et signé dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-1 du code du travail, est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent de demander, dès sa signature, l'extension du présent accord en application des dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Protection sociale complémentaire

Avenant n° 39 du 17 septembre 2024

[Étendu par arr. 10 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB-SPA ;
FIEPPEC ;
UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO ;
UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche esthétique se sont réunis pour donner la faculté aux entreprises de rattacher certains salariés non-cadres aux régimes des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 juillet 2021 et sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

Article 1

Agrément APEC

Agrément CCN 3032

- avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois,
- avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 «Classifications et définitions des emplois»,
- avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 24 juin 2011.

Procédure

Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

La profession

La branche est composée d'entreprises de soins de beauté et d'entretien corporels, ainsi que de structures d'enseignement secondaire, post-secondaire, supérieur et de formation continue liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Il s'agit d'une branche très artisanale : les entreprises de soins de beauté et corporels comptent 62 100 entreprises parmi lesquelles il y a 25 000 auto-entrepreneurs et 40 500 salariés.

Les établissements d'enseignements comptent en moyenne chacun 15 salariés.

Les textes

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires des 3 textes soumis pour agrément à la Commission paritaire rattachée à l'Apec sont la FIEPPEC, la CNAIB et l'UPB. Les syndicats de salariés signataires sont FNECS CFE-CGC, FGTA FO et UNSA FCS.

Les emplois de la branche sont répartis en 3 familles d'emploi :

- les personnels des instituts et spa,
- les personnels des écoles d'esthétique
- et les personnels des services administratifs et généraux intervenant dans les 2 types de structures ci-dessus.

À chaque emploi est attribué un coefficient qui détermine l'appartenance à l'une des catégories professionnelles :

- les employés,
- les agents de maîtrise
- et les cadres.

Après consultation de la branche par l'APEC, les coefficients sont indépendants du système Parodi.

En 2014, l'Agirc a délivré un agrément sur la classification professionnelle de la CCN étudiée, que l'on retrouve sur Affilia.

- L'avenant n° 17 du 17 avril 2018 modifie la classification des personnels des écoles.
- L'avenant n° 23 du 11 juillet 2019 modifie la classification des personnels des instituts et spa.
- L'avenant n° 25 du 16 octobre 2019 modifie la classification des personnels des services administratifs et généraux.

Décision prise sur la détermination des cotisants obligatoires à la prévoyance des cadres (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)

- Cadres (article 2.1)

La Commission paritaire valide l'affiliation au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17.11.2017 des emplois aux coefficients 270 et 300 formant le collège des «cadres».

- Assimilés cadres (article 2.2)

Néant

Date d'effet de l'agrément

1^{er} septembre 2021

Annexe 1 : tableau de synthèse de l'agrément

— Annexe 1

Synthèse de l'agrément :

Personnels des écoles		
catégories	coefficients	groupe de cotisants
Employés	135	hors régime
	200	
	230	
	240	
	245	
Agents de maîtrise	250	hors régime
Cadres	270	2.1
	300	

Personnels des instituts		
catégories	coefficients	groupe de cotisants
Employés	135	hors régime
	150	
	160	
	175	
	180	
	200	
Agents de maîtrise	230	hors régime
	250	
Cadres	270	2.1
	300	

Personnels des services administratifs et généraux		
catégories	coefficients	groupe de cotisants
Employés	135	hors régime
	150	
	160	
	200	
Agents de maîtrise	230	hors régime
	250	
Cadres	270	2.1
	300	

Article 2 Décision de la branche

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire

rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective est venu prévoir un système d'identification différents de celui prévu à l'article 36 de l'Annexe 1 de la Convention collective Nationale des cadres du 14 mars 1947.

La branche de l'Esthétique, sous réserve de l'agrément de l'APEC, propose de permettre aux entreprises de la branche de rattacher aux régimes cadres :

- tous les salariés au coefficient 250, pour les personnels des écoles.
- tous les salariés au coefficient 230 & 250, pour les personnels des instituts et des services administratifs & généraux.

Les entreprises qui le souhaitent, devront signer un accord d'entreprise formulant cette possibilité. Tous les salariés de cette entreprise ayant le coefficient 230 et/ou 250, seront de ce fait assimilés aux dispositions du régime cadre, appelé «assimilés cadres».

Article 3 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Clause spécifique 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 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 5 Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés

Article 6 Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7 Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Régime frais de santé Accord du 7 octobre 2015

[Étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable le 1^{er} janv. 2016 ou le 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au JO si celle-ci intervient après le 1^{er} oct. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT des services ;
CFE CGC FNECS ;

CGT Commerces, distribution et services ;
CSFV / CFTC ;
FGTA FO ;
UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;

FIEPPEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

FNEC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 2, 27 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 4, 26 nov. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB-SPA ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un régime national de couverture complémentaire des frais de santé pour les salariés des entreprises adhérentes de la Convention Collective Nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de recommander un organisme assurantiel. Pour ce faire, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre.

L'accord du 7 octobre 2015 définit les garanties minimales de remboursement des frais de santé obligatoires pour les salariés des entreprises adhérentes de la Convention Collective Nationale du 24 juin 2011.

Les dispositions du présent texte répondent aux objectifs suivants :

— Permettre aux salariés des entreprises adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;

— Mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de telles garanties au niveau des entreprises adhérentes et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;

— Offrir aux salariés une garantie de prestations présentant un degré élevé de solidarité en ajoutant aux garanties des droits non contributifs, la création d'un fonds social dédié et la mise en place d'actions de prévention ;

Cet accord, n'ayant pas un caractère contraignant, les entreprises auront le choix de se placer dans le cadre de la recommandation, ou de faire appel à un autre prestataire. Seul le niveau des garanties minimales de couverture des frais de santé telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité ci-dessus énumérées s'imposent aux entreprises par cet accord.

Article 1

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective Nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 2

Adhésion du salarié

Article 2.1

Salariés bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

En cas de suspension du contrat de travail pour toute autre cause que les congés payés annuels, une maladie, un accident, une maternité ou un congé paternité, les garanties sont elles-mêmes suspendues pendant la même période.

En sus des droits pendant la période du contrat de travail, il existe un droit dit de «portabilité». Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et devra être mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Article 2.2

Non adhésion du salarié

Pour les salariés les cas de non adhésion individuelle possibles seront limités aux cas suivants :

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 861-3. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

— Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;

— Les salariés bénéficiant, en qualité de salarié ou d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire à condition que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

Les salariés doivent formuler leur demande de non affiliation par écrit, auprès de leur employeur, dans les quinze jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel. Selon les cas, ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 1^{er} février, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, 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 ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime

- s'ils ne formulent pas leur demande de non affiliation dans les conditions prévus au présent article,
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Article 3 **Amélioration de la couverture frais de santé**

Article 3.1 **Démarche du salarié**

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme assurantiel à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix «Option 1 responsable», «Option 2 responsable» et «Option 3 non responsable».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Article 3.2 **Démarche de l'entreprise**

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent accord ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement et plus favorables.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie séparément pour chaque garantie en couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la Sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit respecter toutes les contraintes définies dans le cadre du haut degré de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations sauf en cas de négociations et accord avec les salariés.

Article 4 **Application stricte des garanties prévues à la convention**

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord du 7 octobre 2015 de la Convention Collective. Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant article 8 pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

Article 5 **Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié**

Mod. par Avenant n° 2, 27 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant leur cotisation les ayants droit adulte ou enfant :

— le conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base «couple», indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge).

— les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :

— Être âgés de moins de 18 ans, non-salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale du Participant, de son conjoint, de son Partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;

Cas particulier des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non-salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la Protection Maladie Universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent : la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la Protection Maladie Universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période.

— Être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de Sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du participant ;

— Être âgés de moins de 26 ans et :

— Être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi,

— Ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel,

— Ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation

— Être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé,

— Quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire

— les enfants remplissant l'une des conditions énumérée ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

— les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant.

— les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, vivant sous le toit du participant sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

— Cas particulier des ascendants et descendants figurant sur la carte de Sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la Protection Universelle Maladie : ces ayants droit à charge au sens de la Sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la Protection Universelle Maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personne à charge au titre du présent contrat.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

— à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

— au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Article 6

Tableau des garanties

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Les prestations qui incluent le remboursement de la Sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Les garanties sont exprimées en remboursements de la Sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursements :

— régime de base obligatoire ;

— option 1,

— option 2,

— option 3.

Y compris remboursement SS	Base	Option 1 Respon- sable	Option 2 Respon- sable	Option 3 Non respon- sable
Soins				
Consultations, visites : généralistes	100 % BR	125 % BR**	200 % BR**	FR plafonnés à 50 €
Consultations, visites : spécialistes	100 % BR	125 % BR**	200 % BR**	FR plafonnés à 100 €
Actes de spécialité	100 % BR	125 % BR**	200 % BR**	200 % BR**
Auxiliaires médicaux (*)	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Soins Infirmiers	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes d'Imagerie, d'échographie - doppler	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Analyses / Frais de laboratoire	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Pharmacie (toutes vignettes)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Y compris remboursement SS	Base	Option 1 Respon- sable	Option 2 Respon- sable	Option 3 Non respon- sable
Soins				
Actes de prévention prévus par l'article R871-2 du code de la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale				
Honoraires	100 % BR	125 % BR**	200 % BR**	FR
Frais de séjour	100 % BR	125 % BR	400 % BR	400 % BR
Forfait journalier d'hospitalisation	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait pour tout acte > 120 €	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais de transport en ambulance	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Chambre particulière	25 € par jour	30 € par jour	50 € par jour	50 € par jour
Lit d'accompagnant enfant mineur	25 € par jour	30 € par jour	50 € par jour	50 € par jour
Optique				
Limité à un équipement - monture + verres - tous les 2 ans par bénéficiaire, et ramené à équipement par an pour les enfants de moins de 18 ans et en cas d'évolution de la vue (de 0,25 dioptries)				
Monture	100 €	100 €	120 €	200 €
Verres unifocaux ($-6,00 \leq \text{Sphère} \leq +6,00$ et $\text{Cylindre} \leq +4,00$ dioptries)	275 €	350 €	350 €	350 €
Verres unifocaux ($\text{Sphère} < +6,00$ ou $\text{Cylindre} > +4,00$ dioptries)	275 €	350 €	350 €	350 €
Verres multifocaux	500 €	600 €	600 €	600 €
Lentilles non remboursées SS/an /bénéf	100 €	150 €	200 €	300 €
Lentilles acceptées par la SS /an /bénéf	150 €	150 €	150 €	150 €
Chirurgie réfractrice de l'œil/an/bénéf	175 € par œil	300 € par œil	500 € par œil	500 € par œil
Dentaire				
Soins dentaires	165 % BR	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS : dents visibles autres dents	165 % BR	350 % BR	400 % BR	500 % BR
Orthodontie acceptée par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	400 % BR
Orthodontie non acceptée par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	400 % BR
Implants dentaires /an /bénéf	400 €	800 €	1 000 €	1 000 €
Cures et divers				
Prothèses auditives remboursées par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Appareillages (orthèses, simulateurs cardiaques, fauteuils roulants....)	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Médecine douce	120 €	120 €	160 €	160 €
Assistance				
(*) Auxiliaires médicaux : professions définies au livre III du code de la santé publique (**) 20 % de plus pour les praticiens signataires du CAS				

(Avenant n° 3, 16 oct. 2020, étendu)

Nature des frais	Remboursement total dans la limite des frais réels y compris remboursement de la Sécurité sociale		
	Base conventionnelle obligatoire	Base conventionnelle + option 1 responsable	Base conventionnelle + option 2 responsable
Soins courants			
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Honoraires médicaux			
Consultations, visites et téléconsultations généralistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés ⁽²⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés ⁽²⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés ⁽²⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et d'échographie :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	120 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés ⁽²⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux			
Soins infirmiers Professionnels de santé pris en charge par la SS: infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Médicaments			
Pharmacie (toutes vignettes)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres soins courants			
Frais de transport en ambulance accepté par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Matériel médical			
Grand appareillage pris en charge par la SS - exemples : fauteuil roulant, lit médicalisé	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Petit appareillage pris en charge par la SS - exemples : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Hospitalisation			
Honoraires y compris maternité			
Chirurgie, anesthésie, réanimation, actes technique médicaux, actes d'imagerie et d'échographie			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	100 % BR	125 % BR	200 % BR

Nature des frais	Remboursement total dans la limite des frais réels y compris remboursement de la Sécurité sociale		
	Base conventionnelle obligatoire	Base conventionnelle + option 1 responsable	Base conventionnelle + option 2 responsable
Praticiens non conventionnés ⁽²⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier			
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Autres frais d'hospitalisation			
Frais de séjour en établissement conventionné	100 % BR	125 % BR	400 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière en secteur conventionné, y compris maternité	25 €/J	30 €/J	50 €/J
Lit d'accompagnant en secteur conventionné (enfant de moins de 18 ans)	25 €/J	30 €/J	50 €/J
Optique ⁽⁴⁾			
Devis obligatoire. En l'absence de devis préalable, le remboursement sera limité au minimum du panier de soins			
Équipements Verres et monture : deux classes d'équipement			
Équipements 100 % Santé tels que définis réglementairement			
Verres et monture de Classe A		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	
Autres Équipements - Forfait pour deux verres et monture			
Verres et monture de Classe B, y compris suppléments optiques - exemple : prisme, appairage			
Monture ⁽⁵⁾	100 €	100 €	100 €
Forfait Verres simples : verres unifocaux ⁽⁵⁾ (– 6,00 sphère ≤ + 6,00 et cylindre ≤ + 4,00 dioptries), pour 2 verres	275 €	350 €	350 €
Forfait Verres simples ou complexes : verres unifocaux ⁽⁵⁾ (sphère < + 6,00 ou cylindre > + 4,00 dioptries), pour 2 verres	275 €	350 €	350 €
Forfait Verres complexes ou très complexes : verres multifocaux ⁽⁵⁾ , pour 2 verres	500 €	600 €	600 €
Autres dispositifs de correction optique			
Lentilles prises en charge par la SS ^{(3) (6)}	150 €/A/B	150 €/A/B	150 €/A/B
Lentilles non prises en charge par la SS ⁽³⁾	100 €/A/B	150 €/A/B	200 €/A/B
Chirurgie réfractive de l'œil ⁽³⁾	175 € par œil/A/B	300 € par œil/A/B	500 € par œil/A/B
Dentaire			
Soins et prothèses : trois paniers de soins			
Soins et prothèses 100 % Santé			
Panier 100 % Santé tel que défini réglementairement		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	
Soins			
Soins en Inlays-onlays du panier modéré ⁽⁷⁾ , dans la limita HLF	165 % BR	200 % BR	250 % BR
Soins et Inlays-onlays du panier libre ⁽⁷⁾	165 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses			
Prothèses fixes, Inlays core ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier modéré ⁽⁷⁾ dans la limite du HLF	165 % BR	350 % BR	400 % BR

Nature des frais	Remboursement total dans la limite des frais réels y compris remboursement de la Sécurité sociale		
	Base conventionnelle obligatoire	Base conventionnelle + option 1 responsable	Base conventionnelle + option 2 responsable
Prothèses fixes, Inlays core ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier libre ⁽⁷⁾	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Autres dispositifs dentaires			
Orthodontie prise en charge par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Orthodontie non prise en charge par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Forfait Implantologie ⁽³⁾	400 €/A/B	800 €/A/B	1 000 €/A/B
Aides auditives			
Aides auditives : deux classes d'équipements			
Équipement de Classe I		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	
Autres équipements			
Équipement de Classe II ⁽⁹⁾			
Appareil auditif/oreille	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Autres dispositifs auditifs			
Piles acoustiques, entretien et réparation pris en charge par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prévention			
Kit confort ⁽³⁾ ⁽¹⁰⁾ :			
Professionnels de santé non pris en charge par la SS : chiropractie, ostéopathie, psychologue, diététicien, podologue et psychomotricien	120 €/A/B	120 €/A/B	160 €/A/B
<p>BR : Base de Remboursement FR : Frais Réels SS : Sécurité Sociale € : euros A : an B : Bénéficiaire J : Jour</p> <p>(1) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).</p> <p>(2) Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.</p> <p>(3) Forfait en € par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.</p> <p>(4) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement : après une période minimale de deux ans pour les adultes, d'un an pour les enfants de moins de 16 ans.</p> <p>(5) Les types de verre sont détaillés dans la notice d'information. Les forfaits équipement optique intègrent le remboursement de la Sécurité sociale. Autres Équipements : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.</p> <p>(6) Au-delà du forfait en euros, le remboursement s'effectue à hauteur du ticket modérateur pour les actes pris en charge par la Sécurité sociale.</p> <p>(7) Les actes pris en charge par les différents paniers sont détaillés dans la notice d'information.</p> <p>(8) Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.</p> <p>(9) Le remboursement total des aides auditives de classe II est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise)</p> <p>(10) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité sociale.</p>			

Le régime de base, l'option 1 et l'option 2 respectent les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets pris pour son application.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la Commission nationale paritaire de négociation et le ou les assureurs recommandés.

Article 7

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la Sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 8 Cotisations

Mod. par Avenant n° 4, 26 nov. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB-SPA ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Article 8.1 Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «adulte».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent accord, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des entreprises.

Parallèlement, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec l'assureur recommandé ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Article 8.2 Assiette de cotisation

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque entreprise, d'une cotisation trimestrielle.

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

Article 8.3 (Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu) - Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

— 50 % pour l'employeur ;

— — 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

— Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,28 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

— Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,74 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Article 8.4
(Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu) - Régimes optionnels

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)	Régime général	Régime local
	Salarié	Salarié
Option 1 obligatoire	1,81 %	1,27 %
Option 2 obligatoire	2,08 %	1,54 %

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge à minima à 50 % par l'employeur.

Article 8.5
(Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu) - Régimes facultatifs

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants droit facultative Base conventionnelle	-	1,09 %	0,84 %	-	0,64 %	0,48 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit						
Option 1 facultative	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,34 %	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,34 %
Option 2 facultative	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 0,53 %	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 0,53 %
* Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant						

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant *	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants droit facultative Option 1 obligatoire	-	1,55 %	1,16 %	-	1,10 %	0,80 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit						
Option 2 facultative	+ 0,30 %	+ 0,28 %	+ 0,19 %	+ 0,30 %	+ 0,28 %	+ 0,19 %
* Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant						

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants droit facultative Option 2 obligatoire	-	1,82 %	1,32 %	-	1,36 %	0,97 %
* Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant						

Article 9 Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Forclusion :

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription :

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la Sécurité sociale, à l'article L 221-11 du code de la Mutualité ou au code des assurances.

Article 10 Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;

FIEPPEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

FNEC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Article 10.1 Article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Loi Évin», la couverture «frais de santé» est maintenue au profit des anciens participants 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 durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

(Avenant n° 1, 21 juin 2018, étendu) Les anciens salariés visés par le présent article, ont cependant le choix entre :

- D'une part, une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- D'autre part, un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise.

Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés, pour tous les contrats souscrits à compter du 1^{er} juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- La première année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs;
- La deuxième année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

— La troisième année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

— Au-delà de la 3^{ème} année les tarifs seront revus en fonction des résultats techniques de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la souscription de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient couverts lorsqu'il était actif.

— Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif Conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

La couverture «frais de santé» est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Article 10.2

Mise en œuvre de la portabilité

Les salariés participants au régime bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime 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, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité:

— les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur 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 participant doit fournir à l'organisme assureur, un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

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 du participant 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.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien salarié participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Article 11

Conditions de suspension des garanties

Mod. par Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB-SPA ;

UPB.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

— D'un maintien de salaire, total ou partiel ;

— D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

— 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 ...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise *adhérente* (*Terme exclu de l'extension par arr. 25 sept. 2024, JO 28 oct.*) au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part salariale plus part patronale).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise *adhérente* (*Terme exclu de l'extension par arr. 25 sept. 2024, JO 28 oct.*) et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 12

Convention d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans la Convention d'assurance conclue entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-après.

Article 13

Haut degré de solidarité

Les partenaires sociaux souhaitent attribuer 2 % de la cotisation à ce poste. La branche gèrera chaque année l'affectation de ces 2%.

Article 13.1

Droits non contributifs

Enfant en situation de handicap

Si un adhérent est parent d'un enfant en situation de handicap ce dernier sera pris en charge par le régime gratuitement quel que soit son âge et dans les mêmes conditions que l'adhérent lui-même.

(Même souscription d'option).

Invalidité

Les invalides qui sont devenus invalides de deuxième ou troisième catégorie alors qu'ils bénéficiaient du régime en tant que salarié peuvent continuer à en bénéficier en acquittant une cotisation réduite de 50%.

Article 13.2

Action sociale et prévention

L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé au présent accord. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un travail périodique des partenaires sociaux dans le cadre des commissions paritaires. Elle se matérialise par un plan d'action prévu ab initio et suivi. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistrance en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan de prévention peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan de prévention. Les conclusions de ce rapport servent à définir les nouveaux plans.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale et de prévention définies par une liste établie par la Commission paritaire.

Article 14 **Financement du paritarisme**

(Art. supprimé par Avenant n° 5, 6 juin 2024, étendu)

Article 15 **Information des salariés**

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, L.141-4 du Code des Assurances et L.221-6 du Code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, trois mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

Article 16 **Comité paritaire de suivi**

Il sera créé au cours de l'année suivant la mise en place du régime frais de santé un comité paritaire de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, représentatives tant des salariés que des employeurs de la branche. Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du régime. Pour ce faire, il peut solliciter l'assistance d'un actuaire-conseil.

Chaque organisme assureur fournit annuellement, au plus tard au 31 août, à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90.769 du 30 août 1990. À l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis par l'organisme assureur recommandé, le comité de suivi peut proposer l'aménagement des dispositions du contrat frais de santé.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du régime.

Au moins tous les 5 ans en application de la législation sur les recommandations, et à chaque fois qu'une insatisfaction majeure le nécessitera le comité de suivi se posera la question de savoir s'il veut conserver l'organisme assureur recommandé, et si non une nouvelle négociation ou une nouvelle procédure de mise en concurrence sera envisagée.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions de la Convention d'assurance.

Missions

Le Comité Paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles;
- instruire et trancher tout litige ou difficultés d'interprétations survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen des comptes de résultats détaillés du régime, fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières;
- propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. À cet effet, elle peut constituer un comité de

gestion composé paritairement ;

- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

Article 17

Modalités d'application

Les modalités d'application du présent accord sont déclinées dans une annexe. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article III du présent accord.

II. Recommandation

À la suite d'une procédure d'avis d'appel à la concurrence, les partenaires sociaux recommandent, en qualité d'organisme assureur du régime : APICIL Prévoyance, 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire.

Cet organisme propose un contrat conforme aux dispositions de l'accord du 7 octobre 2015. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises et l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention et l'action sociale destinées à l'ensemble des salariés de la branche et pour les salariés, ou anciens salariés des entreprises assurées chez l'organisme recommandé, la mutualisation des fonds destinés au financement partiel ou total de cotisations pour certaines prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, cet ou ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Le choix de l'organisme recommandé fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réunissent au plus tard six mois avant l'expiration du délai de cinq ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.

III. Entrée en vigueur - Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux signataire du présent accord ont décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2016 ou le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci intervient après le 1^{er} octobre 2015

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 1 du 21 juin 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC FNEC ;
FGTA FO ;
UNSA FCS.

Article 1

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 10.1 de l'accord du 7 octobre 2015 comme suit :

(Voir Accord du 7 octobre 2015, art. 10.1)

Article 2

Afin de suivre l'évolution de la définition des contrats responsables (L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale), conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016, l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique (OPTAM/OPTAM CO) remplace le contrat d'accès aux soins (CAS).

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale sous le terme commun de «dispositifs de pratique tarifaires maîtrisées».

Tableau des garanties actualisé

Nature des frais	Remboursement total dans la limite des FR y compris remboursements de la Sécurité sociale			
	Base convention- nelle obligatoire	Base convention- nelle + option 1 responsable	Base convention- nelle + option 2 responsable	Base + surcom- plémentaire Attention non res- ponsable
Soins médicaux courants**				
Consultations et visites généralistes, praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	145 % BR	220 % BR	100 % FR limité à 50 €
Consultations et visites généralistes praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	125 % BR	200 % BR	100 % FR limité à 50 €
Consultations et visites spécialistes praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	145 % BR	220 % BR	100 % FR limité à 100 €
Consultations et visites spécialistes praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	125 % BR	200 % BR	100 % FR limité à 100 €
Actes Techniques Médicaux (ATM), actes de petite chirurgie (ADC), praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	145 % BR	220 % BR	220 % BR
Actes Techniques Médicaux (ATM), actes de petite chirurgie (ADC), praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Soins infirmiers	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	120 % BR	220 % BR	220 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR

Nature des frais	Remboursement total dans la limite des FR y compris remboursements de la Sécurité sociale			
	Base convention- nelle obligatoire	Base convention- nelle + option 1 responsable	Base convention- nelle + option 2 responsable	Base + surcom- plémentaire Attention non res- ponsable
Soins médicaux courants**				
Analyses médicales	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Pharmacie (toutes vignettes)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses auditives remboursées par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Appareillages (orthèses, simulateurs cardiaques, fauteuils rou- lants...)	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale**				
Conventionné - Honoraires, praticiens signataires OP- TAM/OPTAM-CO* (Y compris maternité) : Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), Actes d'obstétrique (ACO), actes techniques médicaux	100 % BR	145 % BR	220 % BR	100 % FR
Conventionné - Honoraires, praticiens non signataires OP- TAM/OPTAM-CO* (y compris maternité) : Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), Actes d'obstétrique (ACO), actes techniques médicaux (ATM)	100 % BR	125 % BR	200 % BR	100 % FR
Honoraires chirurgicaux/Honoraires médicaux non conven- tionnés**	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Frais de séjour hospitaliers en établissement conventionné	100 % BR	125 % BR	400 % BR	400 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait pour tout acte > à 120 €	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais de transport en ambulance accepté par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Chambre particulière conventionnée	25 €/J	30 €/J	50 €/J	50 €/J
Lit d'accompagnant en établissement conventionné (enfant de moins de 18 ans)	25 €/J	30 €/J	50 €/J	50 €/J
Optique ⁽¹⁾				
(1) Limité à un équipement (monture + 2 verres) tous les 2 ans par bénéficiaire, et ramené à un équipement par an pour les enfants de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue (de 0,25 dioptries).				
Monture	100 €	100 €	120 €	200 €
Verres unifocaux ($-6,00 \leq \text{Sphère} \leq +6,00$ et $\text{Cylindre} \leq +4,00$ dioptries) (pour 2 verres)	275 €	350 €	350 €	350 €
Verres unifocaux ($\text{Sphère} < +6,00$ ou $\text{Cylindre} > +4,00$ diop- tries) (pour 2 verres)	275 €	350 €	350 €	350 €
Verres multifocaux (pour 2 verres)	500 €	600 €	600 €	600 €
Lentilles acceptées par la SS	150 € par A/B	150 € par A/B	150 € par A/B	150 € par A/B
Lentilles non remboursées par la SS	100 € par A/B	150 € par A/B	200 € par A/B	300 € par A/B
Chirurgie réfractive de l'œil	175 € par œil/A/B	300 € par œil /A/B	500 € par œil /A/B	500 € par œil /A/B
Dentaire				
Soins dentaires	165 % BR	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	500 % BR
Orthodontie acceptée par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	400 % BR

Nature des frais	Remboursement total dans la limite des FR y compris remboursements de la Sécurité sociale			
	Base convention- nelle obligatoire	Base convention- nelle + option 1 responsable	Base convention- nelle + option 2 responsable	Base + surcom- plémentaire Attention non res- ponsable
Soins médicaux courants**				
Orthodontie non remboursée par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	400 % BR
Implantologie	400 €/A/B	800 €/A/B	1 000 €/A/B	1 000 €/A/B
Divers				
Médecine douce (chiropractie, ostéopathie, psychologue, diététicien, podologue et psychomotricien)	120 €/A/B	120 €/A/B	160 €/A/B	160 €/A/B
Actes de prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance APICIL (Terme exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août) Services				
<p>Attention : la surcomplémentaire est non responsable et donc ne peut être souscrite que par le salarié en facultatif à titre individuel.</p> <p>* OPTAM/OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles ont remplacé, à compter du 1^{er} janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS).</p> <p>Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO.</p> <p>** Dans le cadre du contrat responsable, pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert, le remboursement se fera sur la base de remboursement de la Sécurité sociale, c'est-à-dire le tarif d'autorité.</p> <p>(1) Limité à un équipement (monture + verres) tous les 2 ans par bénéficiaire, et ramené à un équipement par an pour les enfants de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue (de 0,25 dioptries).</p> <p>Conformément aux prescriptions du contrat responsable, le contrat prend en charge 100 % de la base de remboursement des prestations liées à la prévention et dont la liste a été établie par arrêté du 8 juin 2006, sous réserve du respect du parcours de soins.</p> <p>Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés. Seuls les actes décrits dans le présent tableau de garanties font l'objet d'un remboursement.</p> <p>BR : Base de Remboursement ; SS : Sécurité sociale ; FR : Frais réels ; B : Bénéficiaire ; A : Année ; PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ; TM : Ticket Modérateur ; J : Jour</p>				

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Le présent avenant est déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du Code du travail (présentement l'article L. 2261-24 du Code du Travail).

Plan d'épargne interentreprises (PEI), Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et Intéressement

Accord du 30 novembre 2018

[Étendu par arr. 12 févr. 2021, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

Préambule

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans la branche un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et un accord d'intéressement.

Les règlements de ces PEI, PERCOI et de l'accord d'intéressement ainsi que les pièces complémentaires sont annexés au présent Accord.

Article 1er Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective Nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 2 Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

En créant un PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés de la branche des métiers de l'esthétique, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa gestion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Article 2.1 Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEI annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévues aux articles L. 3324-5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

Article 2.2 Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PEI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Article 3 Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

La création d'un PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (article L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Article 3.1 Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale. En raison de l'échéance de disponibilité de l'épargne au jour du départ en retraite, tout PERCOI visé à l'article L. 3334-5 du Code du travail ne peut être mis en place que si ses bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ou d'un Plan d'Epargne Interentreprises (PEI).

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent Accord.

Article 4 **Intéressement des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord permet, en application de l'article L. 3312-2 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif «clef en main», en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale. À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Le présent accord d'intéressement a pour champ d'application celui défini par l'article 1 de la Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet dès la signature de l'accord.

Les modifications affectant l'accord d'intéressement de branche prendront effet selon les conditions suivantes :

— À effet immédiat pour les entreprises dont l'adhésion intervient ultérieurement l'entrée en vigueur de la modification.

— À l'issue des trois exercices d'application pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications d'ordre public s'appliqueront conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respectives.

Article 5 **Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi, composée :

— D'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale,

— D'autant de représentants des organisations patronales signataires, se réunira chaque année à l'initiative de la branche des métiers de l'esthétique afin d'examiner le rapport relatif aux dispositifs d'épargne salariale qui lui seront adressés par l'opérateur.

Article 6 **Durée et modalités de dénonciation de l'accord**

Le présent accord et ses annexes (Annexe 1 : Règlement du PEI ; Annexe 1.1 : Liste des supports d'investissement du PEI ; Annexe 2 : Règlement du PERCOI ; Annexe 2.1 : Liste des supports d'investissement du PERCOI ; Annexe 2.2 : Grilles d'allocation d'actifs ; Annexe 3 : Accord d'intéressement de branche) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail

Article 7 **Dépôt**

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la Direction Générale du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8 **Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe 1 : Règlement du plan d'épargne interentreprises dans l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie

Préambule

L'Accord portant création d'un PEI au sein de la Convention Collective de l'Esthétique-Cosmétique et de l'Ensei-

gnement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le «Plan» ou le «PEI», régi par le présent règlement et par le Livre III de la troisième Partie du code du travail, conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du Code du travail.

Le présent règlement répond aux exigences de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Sont annexés au présent règlement :

— La liste des supports d'investissement

Article 1 **Création - Cadre juridique**

Le présent Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie est un accord conclu dans le cadre du Titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PEI est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2 **Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises**

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme «l'Entreprise».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail permettant, le cas échéant, 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 à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3 **Objet**

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés et des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Il permet également, de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4 **Ressources du Plan**

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- versement de supplément de participation
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoirs de CCB
- transfert des droits gérés dans le Compte Épargne Temps ;

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'Entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérent au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au Plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au Teneur de Comptes-Conservateur de Parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Article 7

Versements des sommes au plan - Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du Code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du Code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 du Code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leur salariés de ce régime.

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du Code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du Plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée «Réserve Spéciale de Participation» (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du Code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : $RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$, dans laquelle :

— B représente le bénéfice de l'Entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du Code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, et 208 C du Code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.

— C représente les capitaux propres de l'Entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du Code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le Commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Si l'Entreprise possède des établissements à l'étranger : Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du Code du travail.

— S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

— VA représente la valeur ajoutée par l'Entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du Code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de Participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du Code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du Plan applicable. En cas d'existence dans l'Entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés à l'article

L. 3334-1 et suivants du Code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du Plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9 **Versement volontaires des participants**

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au TCCP, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire du Plan. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au Plan susceptibles d'être abondés par l'Entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'Entreprise.

Article 10 **Versement des primes d'intéressement**

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEI et/ou le PERCO ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable (cf. article 14 pour le présent PEI). Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Article 11 **Droits issus du compte épargne temps**

Chaque Bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne temps mis en place au sein de l'Entreprise, pour effectuer des versements dans le présent plan.

Article 12 **Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI**

Le Bénéficiaire qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

Article 13 **Plafond de versement**

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle

brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

Article 13

Aide de l'entreprise

13.1

Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les Fonds Commun de Placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

- Humanis monétaire ISR (Fonds classé par son règlement en «monétaire»);
- Humanis taux ISR (Fonds classé par son règlement en «obligations et autres titres de créances libellés en euro»);
- Humanis taux solidaire (Fonds classé par son règlement en «obligations et autres titres de créances libellés en euro»);
- Humanis diversifie équilibre solidaire (Fonds d'allocations «multi-actifs», investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et financier);
- Humanis actions ISR (Fonds classé par son règlement en «Actions de pays de la zone euro»).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs Documents d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI), lesquelles sont en annexe 1.1.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI. À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué «Humanis monétaire ISR».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 € | RCS : 320 921 828 Nanterre | N° Agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des Fonds Communs de Placement d'Entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe 1.1 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent Plan d'Epargne IEFEP Epargne salariale («TCCP») - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff | Entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y | Société anonyme au capital de 20 376 960,40 € | RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Article 15

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé.

Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 et suivants du nouveau Code du Travail :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) 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 ;
- c) Divorce, séparation ou d'issolution 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 ;
- d) 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 ;
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) 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, 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 ;
- h) 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 ;
- i) 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 du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au (e), invalidité et 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.

Article 16

Conseil de Surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'Entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le Comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'Entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 17

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

— le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;

-
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
 - les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
 - le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'Entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'Entreprise.

Conformément à l'article L. 3341-7 du Code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'Entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
- La description de ses avoirs acquis ou transférés dans le Plan d'épargne,
- Les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte,
- La mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert,
- L'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale,
- La mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qui quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 18 **Payement des avoirs détenus dans le PEI**

À l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au Plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. À défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'Entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants-droits, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICL.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants-droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 19 **Suivi paritaire**

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 20 **Litiges**

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 21 **Mise en œuvre du Plan - Modification**

Le plan prendra effet à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Annexe 1.1 : Liste des supports d'investissement du PEI

FCPE retenus	Classification AMF
Humanis monétaire ISR	Monétaire
Humanis taux ISR	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis taux solidaire	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis diversifié équilibre solidaire	Muta-Actifs
Humanis actions ISR	Actions de pays de la zone euro

Annexe 2 : Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement Technique et Professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie

Préambule

Le présent règlement de PERCOI répond aux exigences de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, il est éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le «PERCO +» au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement. Le présent règlement est régi par les dispositions du Livre III de la troisième Partie du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-4 du Code du travail.

Article 1

Création - Cadre juridique

Le présent Plan d'Épargne Pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) de la Convention Collective de l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement Technique et Professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie, est un accord conclu dans le cadre du Titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PERCOI de l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement Technique et Professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Esthétique-Cosmétique et de l'Enseignement Technique et Professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme «l'Entreprise».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail permettant, le cas échéant, 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 à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés des Entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Ce plan ne peut être mis en place que si les bénéficiaires tels que définis à l'article 5 (Personnel bénéficiaire) ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, soit un PEE ou un PEI (art. L. 3334-5 du code du Travail).

Article 4

Ressources du Plan

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- versement de supplément de participation
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoirs de CCB
- transfert des droits gérés dans le Compte Épargne Temps ;
- versement de jours de congés non pris en l'absence de CET ;

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PERCOI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'Entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérent au PERCOI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ. Idem lorsqu'auprès de leur nouvel employeur ils n'ont accès à aucun autre plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'Entreprise.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au Règlement du Plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au Teneur de Comptes-Conservateur de Parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Article 7

Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PERCOI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 euros par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour

le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au Plan susceptibles d'être abondés par l'Entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'Entreprise.

Article 8

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du Code du travail, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de Participation. Cette dernière affectation entraîne l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du Code du Travail.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du Code du travail ou d'une formule dérogatoire prévue à l'article L. 3324-2, 50 % de la participation sera alors affectée d'office au Plan d'Épargne Entreprise ou Interentreprises présent dans l'Entreprise, sur le placement prévu par défaut dans le règlement.

Le solde de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée prévue à cet effet dans le présent PERCOI.

En cas de perception de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Article 10

Droits issus du compte épargne temps

Conformément à l'article L. 3153-3 du Code du travail, les droits inscrits à un compte épargne temps et transférés dans un PERCO sont exonérés, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Article 11

Jours de congés non pris en l'absence de CET

Le PERCOI peut être, notamment, alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées aux articles L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du Code du travail :

- Le congé annuel ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.
- Les jours versés dans un PERCOI sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.
- Les jours versés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

Article 12

Plafond de versement

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant à un PEE ou PEI d'une part et au PERCOI d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'un mandataire social, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut pas les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni les transferts en provenance d'un CET ou les sommes monétisées issues des jours de congés non pris, investis dans le PERCOI.

Article 13

Aide de l'entreprise

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque, avec deux modes de gestion - la gestion libre ou la gestion pilotée -.

Article 14.1

Gestion libre

Le mode de gestion libre offre au bénéficiaire la possibilité de choisir entre les FCPE suivants :

- Humanis monétaire ISR (Fonds classé par son règlement en «monétaire»);
- Humanis taux ISR (Fonds classé par son règlement en «obligations et autres titres de créances libellés en euro»);
- Humanis taux solidaire (Fonds classé par son règlement en «obligations et autres titres de créances libellés en euro»);
- Humanis diversifié équilibré solidaire (Fonds d'allocations «multi-actifs», investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier);
- Humanis action ISR (Fonds classé par son règlement en «Actions de pays de la zone euro»).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs Documents d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI), lesquelles sont annexés au présent règlement.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du PERCOI.

Article 14.2

Gestion pilotée

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le bénéficiaire.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire d'une gestion Prudente.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

Le teneur de comptes conservateur de parts - teneur de registres, IEPF épargne salariale, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par humanis gestion d'actifs - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 € | RCS : 320 921 828 Nanterre | N° Agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997

Le dépositaire des Fonds Communs de Placement d'Entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe 2 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises à IEPF épargne salarial («TCCP») - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff | Entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y | Société anonyme au capital de 20 376 960,40 € | RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Conformément à l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale, modifié par l'article 149-I de la Loi n° 2015-990), le choix par défaut sur le PERCOI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE Actions PME-ETI «part A».

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le Bénéficiaire, les sommes seront investies dans la grille de profil «Prudent». Si le salarié est déjà investi dans une autre grille de gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

En conséquence, le présent PERCOI devenu «PERCOI +» est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale et précisée par décret.

Article 14.3

Transferts entre les différents modes de gestion

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée et inversement, de la gestion pilotée vers la gestion libre.

Article 15

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 16

Conseil de Surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la Direction de l'Entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le Comité Social et Économique ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'Entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion

sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 17 **Indisponibilité des droits**

Les sommes versées au PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de six mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et d'un an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;

c) 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 ;

d) 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 ;

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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.

Article 18 **Information des salariés**

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'Entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'Entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
- La description de ses avoirs acquis ou transférés,
- Les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte,
- La mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert,
- L'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale,
- La mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;

- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 19

Payement des avoirs détenus dans le PERCOI

À l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le Bénéficiaire.

Dans le cas où le Bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à la compagnie d'assurances R2E, ou à un autre assureur selon le choix du Bénéficiaire.

La délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des porteurs de parts et le payement se fera sous forme de capital.

Si un bénéficiaire décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants-droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 20

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 21

Durée du Plan - Modification

Le plan est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié par l'une ou l'autre des parties par avenant.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Toutefois d'un commun accord entre les parties, et sauf dispositions légales contraires, l'avenant pourra être d'effet immédiat.

Article 22

Dénonciation

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Dispositions finales

Le présent règlement de PERCOI prendra effet dès sa signature.

Annexe 2.1 : Liste des supports d'investissement du PERCOI

FCPE retenus	Classification AMF
Humanis monétaire ISR	Monétaire
Humanis taux ISR	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis taux solidaire	Obligations et autres titres de créances libellés en euro

FCPE retenus	Classification AMF
Humanis diversifié équilibre solidaire	Multi-Actifs
Humanis actions ISR	Actions de pays de la zone euro

Annexe 2.2 : Grille d'allocation d'actifs dans le cadre de la gestion pilotée

Grille Prudente

Durée d'investissement	Supports d'investissement				
	Monétaire	Obligations	Actions	PME-ETI	Total
42 et plus	0	25	68	7	100
41	0	25	68	7	100
40	0	25	68	7	100
39	0	25	68	7	100
38	0	25	68	7	100
37	0	25	68	7	100
36	0	25	68	7	100
35	0	25	68	7	100
34	0	25	68	7	100
33	0	25	68	7	100
32	0	25	68	7	100
31	0	25	68	7	100
30	0	28	65	7	100
29	0	31	62	7	100
28	0	34	59	7	100
27	0	37	56	7	100
26	0	39	54	7	100
25	0	41	52	7	100
24	0	44	49	7	100
23	0	46	47	7	100
22	0	48	45	7	100
21	0	51	42	7	100
20	0	54	39	7	100
19	0	56	37	7	100
18	0	59	34	7	100
17	0	61	32	7	100
16	0	64	29	7	100
15	0	67	26	7	100
14	0	70	24	6	100
13	0	73	21	6	100

Durée d'investissement	Supports d'investissement				
	Monétaire	Obligations	Actions	PME-ETI	Total
12	0	76	18	6	100
11	0	79	16	5	100
10	0	81	14	5	100
9,5	0	83	14,5	2,5	100
9	0	85	12,5	2,5	100
8,5	0	87	10,5	2,5	100
8	0	89	8,5	2,5	100
7,5	0	91	6,5	2,5	100
7	0	92	5,5	2,5	100
6,5	3	91	5	1	100
6	9	85	5	1	100
5,5	14	81	5	0	100
5	22	73	5	0	100
4,5	30	65	5	0	100
4	33	62	5	0	100
3,5	36	60	4	0	100
3	43	53	4	0	100
2,5	50	47	3	0	100
2	59	39	2	0	100
1,5	67	31	2	0	100
1	83	16	1	0	100
0,5	100	0	0	0	100

Annexe n° 3 : Accord d'intéressement des salariés dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Article premier Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du Code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- par les stipulations du présent Accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du Code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement «clef en main» L. 3312-1.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération conformément à l'article précité. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS et, sous réserve de l'article «Versement» à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'Entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Article 2

Calcul de l'intéressement

2.1

Conditions de calcul de la prime d'intéressement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si le résultat est supérieur à 8 % du Chiffre d'affaire alors la prime globale d'intéressement sera égale à 5 % du Résultat.

Dans le cas des Chefs d'entreprise majoritaire, TNS, artisan ou commerçant, il faudra retirer la somme de 30 000 euros du résultat, correspondant à la rémunération du dirigeant.

Si le jeu des formules aboutissait à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

2.2

Calcul de la prime globale d'intéressement

L'Assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la Masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Selon l'article L. 3314-8 du Code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 3

Bénéficiaires individuels

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au minimum trois (3) mois d'ancienneté dans l'Entreprise (article L. 3342-1 du Code du travail). Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

— Dirigeants et conjoints dans l'Entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés :

Conformément à l'article L. 3312-3 du Code du travail, le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficient de l'accord d'intéressement. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise par la loi est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à 12 mois au cours des 3 derniers exercices.

Article 4

Répartition entre les bénéficiaires

Article 4-1

Critères

L'intéressement entre les bénéficiaires pour sa totalité (100 %) sera reparti en fonction de la durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme, etc).

Article 4-2

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'Entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 4-3 **Versement de l'intéressement**

4.3.1 **Date de versement**

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts, qui ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sont à la charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

4.3.2 **Affectation de la prime**

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le(s) Plan(s) d'Épargne Salariale (s'il est mis en place). Les FCPE proposés ont pour Société de Gestion humanis gestion d'actifs et Teneur de Comptes Conservateur de Parts IEF épargne salariale. Le dépositaire des FCPE est renseigné dans le DICI de ces derniers.

Si cette affectation à un Plan d'épargne intervient dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle la prime a été perçue, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en cas d'existence dans l'Entreprise d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG) ou d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du PEE ou du PEG ou du PEI applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Cependant, à défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en l'hypothèse de l'absence dans l'Entreprise d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG) ou d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

Article 4.4 **Information des bénéficiaires**

Information collective

L'Entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'Accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'Accord, etc) ou à défaut par voie d'affichage.

L'application du présent accord est suivie par l'instance représentative du personnel désignée dans le bulletin d'adhésion au présent accord.

Le cas échéant, l'Entreprise lui communique les documents nécessaires pour vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du Code du travail. Les rémunérations individuelles servant de base aux calculs ne sont cependant pas communiquées.

Les représentants des salariés sont régulièrement informés de l'application de l'accord.

Information individuelle

Selon l'article L. 3341-6 du Code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne sala-

riale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'Entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye. Cette fiche mentionne :

1^o Le montant global de l'intéressement ;

2^o Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;

3^o Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

4^o La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

5^o Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

6^o Les modalités d'affectation par défaut au Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG) ou d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du Code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du Code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'Entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

— L'identification du bénéficiaire,

— La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'Accord et le Plan d'épargne,

— Les dates de disponibilité des avoirs en compte,

— La mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert,

— L'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale,

— La mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'Entreprise a la possibilité de :

— conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;

— demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;

— obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le Teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de Plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3313-2 du Code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 6

Prise d'effet et durée

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de trois ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^{ème} mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

Article 7

Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai d'un mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente :

- Le Tribunal d'Instance et de Grande Instance si le litige est collectif (modalités globales de calcul et/ou de répartition),
- Le Conseil de Prud'hommes si le litige est individuel (salaire ou durée de présence pris en compte dans le calcul de l'intéressement d'un salarié, illégalité d'une clause).

Article 8

Supplément d'intéressement

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du Code du Travail, l'Employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Le supplément doit être versé au plus tard le 31 décembre de l'année de versement de la prime initiale.

Article 9

Dispositions finales

Dès sa signature, conformément aux dispositions de l'article D. 3313-2, l'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente, à la diligence de l'Entreprise en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF) via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'Entreprise.