

Convention Collective

Brochure n° 3159 - IDCC n° 2596

Coiffure et professions connexes



Sarl LEGIEST - 909 Avenue des Platanes - Immeuble La Salicorne - 34970 LATTES
Tél. : 04 99 61 65 48 - contact@legiest.fr - www.legiest.fr

Dernier document inséré dans le classeur :

-Avenant n° 2 du 23 février 2018 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009
relatif au développement du dialogue social

Date de génération du document : Janvier 2019

Les textes reproduits ci-après sont extraits de la base fournie par LEGIFRANCE – Contrat de Licence avec la DILA (ex Journal officiel), la société Legiest® décline toute responsabilité en cas d'erreur, de manquement ou d'omission.

Table des matières

Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	7
Application de la convention.....	7
Commissions.....	8
Non-discrimination.....	10
Liberté syndicale.....	10
Délégués du personnel. – Comité d'entreprise. – CHSCT.....	13
Conditions de travail des jeunes et des femmes.....	14
Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail.....	15
Durée du travail.....	19
Repos dominical.....	24
Repos hebdomadaire.....	25
Temps partiel.....	25
Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile.....	25
Congés payés. – Congés pour événements personnels.....	27
Jours fériés.....	29
Hygiène.....	30
Tenue de travail.....	30
Maladie.....	30
Compte épargne-temps.....	30
Intéressement. – Participation. – Épargne.....	31
CHAPITRE II - FORMATION.....	32
Apprentissage.....	32
Formation continue.....	34
Financement des actions de formation.....	34
CHAPITRE III - EMPLOIS ET CLASSIFICATIONS.....	36
Primes d'ancienneté.....	37
CHAPITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES.....	39

CLASSIFICATIONS

Avenant no 23 du 16 avril 2012 relatif aux Classifications.....	43
---	----

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel....	61
--	----

PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle.....	75
Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle.....	77
Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire (Creuse).....	84

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	87
--	----

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA.....	111
--	-----

MUTUALISATION DES FONDS DES ACTIONS DE FORMATION

Avenant n° 7 du 10 juillet 2006 relatif à la mutualisation des fonds des actions de formation collectés des entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés.....	115
---	-----

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION

Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance.....	119
--	-----

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES MÉTIERS

Accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle. .	123
Avenant n° 21 du 21 septembre 2010 relatif à la création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III.....	127
Avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure ».....	130

PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE

Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité.....	137
--	-----

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence.....	143
---	-----

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	149
Accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation.....	152
Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	157

PRÉVOYANCE

Régime de prévoyance	163
Avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du régime de prévoyance INPCA.....	163
Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance.....	172
Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance.....	178
Soins santé	188
Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé.....	188
Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé.....	227
Portabilité des frais de santé	231
Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé	231

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 6 du 10 juillet 2006 relatif au régime de retraite complémentaire.....	235
Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire...	236

ÉPARGNE SALARIALE

Accord du 18 décembre 2006 relatif à l'épargne salariale.....	241
---	-----

OUTILLAGE

Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage.....	271
--	-----

DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR DE LA COIFFURE

Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.....	275
Adhésion par lettre du 28 octobre 2015 du CNEC à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.....	279
Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.....	280
Avenant n° 2 du 23 février 2018 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.....	282

SALAIRES

Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis.....	285
Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté...287	
Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté...290	

Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006

Étendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Application de la convention

En vigueur étendu

Article 1.1

Champ d'application

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application

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

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

Article 1.2

Avantages acquis

En vigueur étendu

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

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

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

Ils s'apprécieront, pour le maintien du même niveau, de la même catégorie ou du même échelon d'emploi, suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié : soit sur la base du salaire brut global versé pendant les 12 mois ayant précédé la date d'application de la présente convention dans l'entreprise, soit sur la base du salaire brut perçu durant les 3 derniers mois écoulés. Si le salaire ainsi calculé est supérieur au minimum conventionnel correspondant au coefficient du salarié, celui-ci devient le salaire garanti au titre des avantages acquis à titre individuel.

Article 1.3

Dialogue social

En vigueur étendu

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

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

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

Article 2

Commissions

En vigueur étendu

Article 2.1

Commissions de conciliation

En vigueur étendu

Article 2.1.1 Commissions régionales de conciliation

Il sera constitué pour chaque région académique une commission composée, selon une représentation égale en nombre, de 2 membres employeurs et de 2 membres salariés au minimum ou bien de 4 membres employeurs et de 4 membres salariés au maximum, adhérents des syndicats affiliés aux organisations signataires ou adhérents de la présente convention.

Les commissions régionales se réunissent à la requête de la partie la plus diligente, formulée au moins 1 semaine à l'avance.

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

Les avis rendus devront être communiqués à la commission nationale de conciliation pour information.

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

Article 2.1.2 Commission nationale de conciliation

Il est institué une commission nationale composée au minimum de 4 membres représentants des employeurs et de 4 membres représentants des salariés, appartenant aux organisations signataires ou adhérentes. Chaque collège devra comporter un même nombre de membres.

La commission nationale se réunira à la requête de la partie la plus diligente formulée au moins 1 semaine à l'avance.

La commission aura à examiner entre autres :

- les conflits collectifs ou, facultativement, les litiges individuels qui n'auront pu être réglés au sein des commissions régionales ;
- le règlement des conflits collectifs de travail se situant hors de la compétence des commissions régionales ;

– la formation des commissions régionales et leur fonctionnement régulier conformément à l'article 2.1.1 ci-dessus.

En accord avec la majorité des membres présents, et en cours de réunion, la commission nationale de conciliation peut à tout moment se transformer en commission nationale paritaire d'interprétation lorsque la conciliation demandée vise l'interprétation de la présente convention collective.

Article 2.2

Commission nationale paritaire d'interprétation

En vigueur étendu

Abrogé

(Voir dispositions modificatrices insérées dans l'Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI))

Article 2.3

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la coiffure.

Article 2.3.1 Composition

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national de la présente convention et d'un même nombre total de représentants patronaux.

Article 2.3.2 Réunion

La commission se réunira au moins 3 fois par an.

Article 2.3.3 Secrétariat

Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC) assumera la charge matérielle du secrétariat et du fonctionnement de la commission.

Article 2.3.4 Missions

La mission de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la coiffure est celle définie par les articles 5 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. Elle aura donc pour tâche :

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

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

Article 3 **Non-discrimination**

En vigueur étendu (1)

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucune discrimination entre les travailleurs, quel que soit leur sexe ou leur âge. La commission prévue à l'article 2.1.2 aura à connaître de tout différend pouvant naître à ce sujet.

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

- l'appartenance à un syndicat ou à un groupement professionnel ;
- les opinions politiques ou religieuses ;
- des critères d'ordre racial ou ethnique ;
- la nationalité ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- la situation de famille.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 4 **Liberté syndicale**

En vigueur étendu

Article 4.1

Principe de liberté syndicale

En vigueur étendu

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

Article 4.2

Droit syndical dans l'entreprise

En vigueur étendu

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

Article 4.3

Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ont droit, sur leur demande et conformément aux articles L. 451-1

et suivants du code du travail, à un congé non rémunéré (il sera rémunéré dans les entreprises d'au moins 10 salariés) de 12 jours ouvrables par an, sous réserve que cette absence ne perturbe pas l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise. Tout refus éventuel du congé par l'employeur devra être motivé. Ce refus pourra être contesté devant le conseil des prud'hommes (1).

Ce congé est porté à une durée de 18 jours lorsque le salarié est appelé à exercer des responsabilités syndicales ou à animer des stages.

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 451-3 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 4.4

Salarié devenant permanent syndical

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration définitive de son mandat syndical, et ce pendant 1 an, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire avec les avantages s'y rattachant. A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise. Il pourra en outre bénéficier d'une formation de remise à niveau.

Article 4.5

Autorisations d'absence

En vigueur étendu

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

- a) Exercer les fonctions de conseiller prud'homal, d'assesseur à une commission de première instance du contentieux de la sécurité sociale, d'administrateur d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire, de membre de commissions instituées par les codes du travail et de la sécurité sociale, de conseiller de l'enseignement technologique, de membre d'une chambre des métiers ;
- b) Assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales (délai de prévenance de 8 jours) ;
- c) Exercer les fonctions de membre du jury aux examens professionnels ;
- d) Prendre part aux réunions de la commission mixte nationale, de la commission paritaire nationale et des commissions instituées par la présente convention collective ;
- e) Assister aux assemblées de délégués et aux conseils d'administration de l'institution nationale de retraite de la coiffure (IRPC) et de l'institution nationale de prévoyance de la coiffure (INPCA), ainsi qu'à toutes les commissions ou réunions des instances et organismes institués par la présente convention collective.

Les absences ainsi autorisées ne comportent pas pour les intéressés le maintien de leur salaire pendant leur durée, à l'exception des conseillers prud'homaux pour le temps consacré à l'exercice de leur fonction durant leur temps de travail et des cas visés à l'article 4.6 ci-après. Toutefois, elles seront considérées comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés.

Article 4.6

Participation des délégués salariés à des commissions

En vigueur étendu

Article 4.6.1 Définition

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

Article 4.6.2 Nombre de délégués salariés en activité indemnisés

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

- 1 par organisation syndicale de salariés représentative pour participer aux réunions de la commission mixte nationale et de la commission paritaire nationale ;
- 1 par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente à la convention collective nationale de la coiffure pour participer aux réunions de la commission nationale de conciliation, de la commission régionale de conciliation, de la commission nationale d'interprétation et de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

Article 4.6.3 Conditions requises des délégués salariés

Les délégués salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution dans une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de la coiffure.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 132-2, L. 132-3 et L. 412-21 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 4.6.4 Modalités du droit d'absence

Les délégués salariés en activité doivent présenter soit une convocation émanant de la commission mixte ou paritaire, soit une lettre d'accréditation de l'organisation syndicale précisant l'objet, le lieu et l'heure de la réunion, au moins 15 jours à l'avance à leur employeur. Seuls des motifs exceptionnels touchant à l'organisation même de l'entreprise pourront justifier le refus de l'employeur de faire droit à la demande du salarié.

Article 4.6.5 Remboursement de perte de salaire

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

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

La durée prise en compte pour le maintien de la rémunération est égale à celle de la réunion, majorée de 2 heures si l'entreprise est située en Ile-de-France ou du temps nécessaire pour effectuer le trajet aller-retour dans les autres cas.

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

Article 4.6.6 Indemnisation

1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes à la convention collective nationale de la coiffure sur présentation d'une note de frais à laquelle sont joints les justificatifs de dépenses.

2. Frais de transport

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

3. Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 2 fois le taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base de 1 repas par délégué salarié, par organisation et par réunion.

4. Justifications

Seuls les délégués salariés en activité qui seront physiquement présents aux séances de travail des commissions visées à l'article 4.6.2 du présent chapitre et qui auront signé la feuille de présence pourront bénéficier de ces indemnisations.

5. Dispositions particulières

Les commissions régionales de conciliation instituées par l'article 2.1.1 de la convention définiront les règles de maintien de salaire et de remboursement des frais de déplacement des délégués salariés.

Article 4.7

Protection

En vigueur étendu

Les délégués salariés aux commissions visés à l'article 4.6.2 de la convention ne pourront pas être licenciés avant que la commission régionale de conciliation pour ses propres membres ou la commission nationale de conciliation pour les membres des commissions de rang national aient donné leur avis. Pour donner leur avis, les commissions prendront les moyens d'une enquête auprès de l'employeur et du salarié concernés. L'avis de la commission régionale de conciliation ne sera pas demandé lorsque le licenciement envisagé sera soumis à l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, en vertu des articles L. 436-1 et L. 436-2 du code du travail.

Bénéficieront de ladite protection, les délégués des syndicats répondant aux conditions fixées aux articles 4.6.1, 4.6.2 et 4.6.5 du présent chapitre, ainsi que les délégués des syndicats dans les commissions régionales de conciliation.

En cas de changement du délégué d'un syndicat, bénéficie seul de ladite protection celui qui a présenté en dernier lieu l'attestation prévue à l'article 4.6.5, à compter de la date de la première réunion à laquelle il participe, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles 4.6.1 et 4.6.2 du chapitre Ier.

Article 5

Délégués du personnel. – Comité d'entreprise. – CHSCT

En vigueur étendu

Article 5.1

Délégués du personnel

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, devront être élus des délégués du personnel, titulaires et suppléants. Les délégués sont élus conformément aux articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Article 5.2

Comité d'entreprise et délégation unique

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés, devra être élu un comité d'entreprise conformément aux articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

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

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

Article 5.3

CHSCT

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés, devra être constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément aux articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Article 6

Conditions de travail des jeunes et des femmes

En vigueur étendu

Article 6.1

Jeunes de moins de 18 ans

En vigueur étendu

La réglementation du travail concernant les jeunes de moins de 18 ans s'effectuera dans la profession conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les jeunes de moins de 18 ans sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-13 du code du travail, en vertu desquelles ils ne peuvent être occupés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail et après avis conforme du médecin du travail. La coupure pour repas de midi fixée à l'article 8.1.7 de la présente convention est portée à 1 heure pour les jeunes de moins de 18 ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement. Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Article 6.2

Femmes

En vigueur étendu

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

Article 6.2.1 Femmes en état de grossesse

Les femmes en état de grossesse déclarée au sens de l'article L. 122-25-2 du code du travail bénéficieront, sans changement de rémunération, de 1/2 heure de réduction de la durée journalière de présence.

Article 6.2.2 Rentrée scolaire

Les femmes ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus disposeront d'une autorisation d'absence de 3 heures, sans réduction de la rémunération, le jour de la rentrée scolaire (ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées échelonnées de plusieurs enfants).

Article 7
Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail
En vigueur étendu

Article 7.1
Recrutement
En vigueur étendu

Article 7.1.1 Essai professionnel

L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel qui consiste en une épreuve permettant à l'employeur de vérifier la qualification du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et fera l'objet d'une indemnité forfaitaire de déplacement basée sur 7 fois le taux horaire minimum garanti du poste à pourvoir.

Lorsque l'employeur refuse le candidat présenté sur sa demande par un bureau de placement, il lui devra à titre d'indemnité de déplacement une somme égale à 2 heures de travail sur la base du SMIC.

Article 7.1.2 Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires

a) Salariés sous CDD

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

Tout contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement comporter les clauses prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail et rappelées, notamment, à l'article 7.2.2 de la présente convention.

b) Salariés intérimaires

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

Article 7.2
Contrat de travail
En vigueur étendu

L'embauche donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit, établi en 2 exemplaires, l'un remis au salarié, l'autre conservé par l'employeur. Ils doivent être signés par les 2 parties.

Article 7.2.1 Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée

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

- l'identité des parties ;
- la nature du contrat de travail ;
- le lieu de travail ;
- la date d'engagement ;
- la qualification et la classification du salarié ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- la période d'essai, le cas échéant ;
- la durée des congés payés ou le mode d'acquisition des droits à congés payés ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Article 7.2.2 Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée

Outre les clauses prévues à l'article 7.2.1, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter les clauses prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail, sous réserve des clauses instituées ultérieurement par les dispositions légales ou réglementaires, à savoir :

- le motif temporaire du recours tel que prévu par la loi ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé (le cas échéant) ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai prévue, le cas échéant ;
- le montant de la rémunération, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Article 7.2.3 Clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel (Abrogé)

(Voir dispositions modificatrices insérées dans l' Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel)

Article 7.2.4 Clause de non-concurrence(Abrogé)

(Voir dispositions modificatrices insérées dans l' Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)

Article 7.3

Période d'essai

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est de :

- 2 mois maximum pour les salariés visés aux articles 1. 2 et 1. 2. 1 (Emplois techniques de la coiffure), article 1. 3 (Emplois de l'esthétique-cosmétique) et article 1. 4 (Employés non techniques) de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure ;
- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise ;
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

La période d'essai peut être, cependant, renouvelée une fois pour une période ne pouvant excéder la durée suivante :

- 1 mois maximum pour les salariés visés aux articles 1. 2 et 1. 2. 1 (Emplois techniques de la coiffure), article 1. 3 (Emplois de l'esthétique-cosmétique) et article 1. 4 (Employés non techniques) de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure ;
- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise ;
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

Cependant, avant d'envisager un renouvellement de la période d'essai à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (employeur et salarié), un entretien à mi-période pourra se tenir afin de faire un bilan d'activité et d'adaptation au poste de travail. Entretien à l'issue duquel sera décidé d'un commun accord soit la rupture de la période d'essai, soit la reconduction de cette dernière, étant précisé que le renouvellement ne pourra excéder les durées fixées ci-dessus. (1)

Il est également rappelé que le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail visé à l'article 7. 2 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la coiffure.

Toute suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge sa durée à due concurrence.

En cas de rupture de la période d'essai, les parties sont tenues de respecter un délai de prévenance, conformément aux dispositions légales.

En tout état de cause, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les règles applicables en matière de licenciement ne s'appliquent pas à la rupture de la période d'essai. Cependant, si un motif disciplinaire est invoqué la procédure disciplinaire devra être respectée.

La période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) est régie conformément aux dispositions légales applicables à ce type de contrat.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, hors cas de rupture conventionnelle et conformément aux dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, l'entretien éventuel prévu par la convention collective ne puisse dispenser l'une ou l'autre des parties au contrat de travail de prendre l'initiative de la rupture contractuelle de la période d'essai qui devra être notifiée par la partie à laquelle elle est applicable. (Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

Article 7.4

Préavis de rupture

En vigueur étendu

Article 7.4.1 Durée

La durée du préavis pour les salariés visés aux articles 1.1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1.2 (emplois de l'esthétique-cosmétique), 1.3 (emplois non techniques) du chapitre III de la convention est fixée de la manière suivante :

Lorsqu'elle résulte d'un licenciement :

- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 2 ans ;
- 2 mois au-dessus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsqu'elle résulte d'une démission :

- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois au-delà de 6 mois d'ancienneté.

La durée du préavis pour les salariés visés à l'article 1.4 (cadres et agents de maîtrise) du chapitre III de la convention est fixée à 3 mois.

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

Article 7.4.2 Formalités

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

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

Article 7.4.3 Faute grave (1)

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail, lesquelles obligent l'employeur qui envisage de licencier un salarié ou de lui infliger une sanction à procéder à un entretien préalable (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 7.4.4 Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour aux heures d'ouverture du bureau de placement s'il en existe un. Dans l'hypothèse d'un licenciement, cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération. Dans l'hypothèse d'une démission, cette absence ne sera pas rémunérée. En cas de désaccord, le choix des heures s'effectuera chaque jour alternativement par l'employeur et le salarié. En cas d'accord entre les parties, les 2 heures journalières pourront être bloquées à des horaires fixes. En cas d'accord entre les parties, les heures peuvent être regroupées.

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

Article 7.4.5 Règlement intérieur

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

Article 7.5

Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu

Article 7.5.1 Indemnité de licenciement

Les salariés visés aux articles 1.1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1.2 (emplois de l'esthétique-cosmétique), 1.3 (emplois non techniques) du chapitre III de la convention bénéficient de l'indemnité légale de licenciement telle que prévue par l'article R. 122-2 du code du travail.

Les salariés visés à l'article 1.4 (cadres et agents de maîtrise) du chapitre III de la convention bénéficient (hormis en cas de faute grave, de départ à la retraite) d'une indemnité égale à 1/4 du mois de salaire par année de présence, avec plafond de 6 mois, le calcul s'effectuant sur la base du salaire réel moyen de la dernière année de présence. Cette indemnité ne s'ajoute pas à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article R. 122-2 du code du travail.

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

Article 7.5.2 Indemnité de départ à la retraite

Les salariés visés aux articles 1.1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1.2 (emplois de l'esthétique-cosmétique), 1.3 (emplois non techniques), 1.4 (cadres et agents de maîtrise) du chapitre III de la présente convention bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 8 **Durée du travail** En vigueur étendu

Article 8.1

Durée du travail. – Dispositions communes à toutes les entreprises

En vigueur étendu

Article 8.1.1 Temps de travail effectif

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

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

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

Sont considérés comme temps de travail effectif :

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

Article 8.1.2 Répartition hebdomadaire des heures de présence

La durée du travail à temps plein peut être répartie sur 4 jours, 4 jours et demi ou 5 jours maximum.

Article 8.1.3 Durée journalière

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

Article 8.1.4 Amplitude journalière

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

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

Toutefois, l'amplitude peut être portée de façon exceptionnelle à 12 heures pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de coiffure et faire face à des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à 2 jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

Article 8.1.5 Heures supplémentaires. – Repos compensateur de remplacement

1. Règles générales, majoration

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

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

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

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36e à la 39e heure	10 % jusqu'au 31/12/08	25 %
De la 40e à la 43e heure	25 %	25 %
A compter de la 44e heure	50 %	50 %

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

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

2. Repos compensateur de remplacement

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

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

Les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les 3 mois qui suivent la date de leur acquisition (2 mois en cas de modulation), à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1er juillet au 31 août et du 15 décembre au 1er janvier.

A défaut de cette demande, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum de 1 an à compter de leur date d'acquisition.

Les repos non pris à l'expiration de ce délai de 1 an seront indemnisés.

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

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

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

Article 8.1.6 Régime de la journée interrompue

En cas de journée interrompue, notamment par la fermeture de l'entreprise ou l'établissement de coiffure, l'employeur est tenu d'accorder à son personnel un repos intercalaire collectif de 2 heures au minimum situé au milieu de la journée de travail.

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

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir un repos intercalaire inférieur à 2 heures et au moins égal à 1 heure.

Article 8.1.7 Régime de la journée continue

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

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

Article 8.1.8 Horaires individualisés

Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans l'entreprise :

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

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

- a) Le report maximal d'heures d'une semaine à une autre semaine est fixé à 3 heures ;
- b) Le cumul éventuel des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

L'employeur devra établir un tableau indiquant pour chaque jour les heures de début et de fin de travail de chaque salarié. Ce tableau, émarginé par chaque salarié et, le cas échéant, par les délégués du personnel, daté et signé par l'employeur, devra être communiqué à l'inspecteur du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, avant toute mise en application.

Article 8.1.9 Absences injustifiées

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

Article 8.2

Modes de réduction du temps de travail

En vigueur étendu

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

Article 8.2.1 Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail

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

Article 8.2.2 Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines

Conformément à l'article L. 212-9-I, du code du travail, la réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi, sur une période de 4 semaines, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

Un calendrier préalablement établi par l'employeur fixe les dates de prise des journées ou demi-journées de repos. Ces dates peuvent être modifiées par l'employeur sous réserve que la modification soit notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Article 8.2.3 Octroi de jours RTT sur l'année

La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

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

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

Les dates d'octroi de ces journées de repos sont décidées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur, sur l'année civile en cours. Les dates sont fixées et notifiées au salarié au moins 2 mois à l'avance. En cas de modification des dates fixées pour la prise de ces jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir. Les périodes de plus faible activité sont à privilégier pour positionner les jours liés à la réduction du temps de travail. Ils doivent être pris par année civile considérée et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sous réserve des dispositions relatives au compte épargne-temps. Les jours non pris dans l'année civile du fait du salarié sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice.

Article 8.2.4 Modulation du temps de travail

L'horaire servant de base à la modulation est fixé à 35 heures hebdomadaires en moyenne. La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

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

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

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

L'employeur, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel s'ils existent, établit et affiche dans l'établissement, au plus tard le 1er octobre de chaque année pour l'année suivante, un programme indicatif annuel définissant les « périodes hautes » et les « périodes basses » ainsi que des horaires de travail correspondant à ces périodes. Tout changement décidé par l'employeur concernant ce programme de modulation devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours, sauf cas exceptionnels (maladie, accident, absence injustifiée) ou accord des salariés concernés. En cas de modification collective, celle-ci fera l'objet de la même consultation que ci-avant. Pendant la période de modulation, un document individuel d'information sera annexé au moins 1 fois par mois au bulletin de paie afin de préciser le décompte intermédiaire des heures de travail effectives accomplies. Dans les 30 jours suivant cette information, le salarié pourra faire connaître ses observations sur la conformité du décompte enregistré par l'employeur.

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

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

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

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel (1).

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

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

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière (ou 2 dernières) échéance(s) de paie. Dans le cas contraire, un rappel de salaire sera effectué (1).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 8.2.5 Dispositions spécifiques aux cadres

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

Cadres soumis à un régime de forfait en jours :

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

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

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

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

- responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ;
- responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ;
- responsable d'établissement de 20 salariés et plus ;
- animateur de réseau de 2 à 5 établissements ;
- animateur de réseau de 6 à 10 établissements ;
- animateur de réseau de plus de 10 établissements.

Par dérogation à la classification des responsables d'établissement, article 1.4.1, paragraphe d, alinéa 6, du chapitre III de la présente convention collective, le forfait en jours ne pourra concerner que les responsables d'établissement cadres, et ce quel que soit l'effectif.

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

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

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

Les jours dépassant le plafond annuel de 217 jours doivent être récupérés durant les 3 premiers mois de l'année suivante, au titre de laquelle le plafond est réduit d'autant.

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

Article 9 **Repos dominical** En vigueur étendu

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

Le travail d'un dimanche donnera lieu à 1 journée de repos compensateur dans les 2 semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle de travail le dimanche égale à 1/24 du traitement mensuel du salarié.

Article 10

Repos hebdomadaire

En vigueur étendu

Les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche par application de l'article L. 221-5 du code du travail et de 1 journée supplémentaire, attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service (1).

Néanmoins, tout salarié peut bénéficier à sa demande de 2 jours de repos consécutifs 1 fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le 2e jour de repos hebdomadaire, notamment dans les hypothèses suivantes :

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail, aux termes desquelles le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 11

Temps partiel

En vigueur étendu

Abrogé

(Voir dispositions modificatrices insérées dans l'Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel)

Article 12

Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile

En vigueur étendu

Article 12.1

Contrôle des heures

En vigueur étendu

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

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

L'employeur mettant en œuvre un système de modulation :

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

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

Article 12.2

Contrôle des jours de congé RTT

En vigueur étendu

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

Article 12.3

Contrôle des prestations à domicile

En vigueur étendu

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

1. Identification du client :

- nom ;
- adresse.

2. Identification de l'entreprise :

- raison sociale ;
- adresse ;
- numéro de SIRET ;
- numéro de SIREN.

3. Identification du salarié :

- nom ;
- prénom.

4. Prestations effectuées :

- date ;
- heure prévue du rendez-vous ;
- heure de départ pour se rendre chez le client ;
- heure d'arrivée du salarié ;
- heure de départ du salarié de chez le client.

5. Mode de paiement :

- chèque, numéro ; montant ;
- espèces ; montant ;
- autres ; montant.

6. Détail du montant de la prestation :

- montant de la prestation réalisée TTC, service compris ;
- forfait déplacement ;
- total TTC ;
- taux de TVA incluse, soit 19,6 %.

Signature du client ; signature du salarié.

La fiche journalière est signée par le client et par le salarié dont 1 exemplaire est remis au client et à l'employeur, 1 exemplaire est conservé par le salarié.

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

Article 12.4

Conservation des moyens de contrôle

En vigueur étendu

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

Article 13

Congés payés. – Congés pour événements personnels

En vigueur étendu

Article 13.1

Congés payés annuels

En vigueur étendu

Tout salarié qui, au cours de l'année de référence (1er juin au 31 mai), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux dispositions ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée des congés pouvant être pris en 1 seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Le congé principal, d'une durée au plus égale à 24 jours ouvrables, pourra être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, une des fractions, attribuée pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre, devant être au minimum de 12 jours ouvrables (1).

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

- 2 jours ouvrables, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour ouvrable, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre 3 et 5.

Les jours de congé dus en sus de 24 jours ouvrables (5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

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

La période de congé s'étend sur toute l'année. L'ordre des départs en congé devra être communiqué aux salariés au minimum 2 mois à l'avance. A défaut du respect de ce délai, le refus d'un salarié d'accepter les dates de congé qui lui sont notifiées ne sera pas considéré comme fautif.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail, aux termes desquelles, en cas de fractionnement du congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 13.2

Congés pour événements personnels

En vigueur étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, les congés pour événements personnels sont les suivants :

- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant adopté (non cumulable avec le congé maternité et les différents congés mentionnés aux articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail) (1).
- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le salarié ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, ces dispositions s'appliquent aux partenaires liés par un PACS ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause (2). Ils constituent une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont attribués indistinctement sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er). (2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation pour laquelle le jour d'autorisation d'absence accordé n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais pendant une période raisonnable proche de l'événement (Cass. soc. 16/12/1998 Michelin c/ Minchin) (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 13.3

Congé de paternité

En vigueur étendu

Les pères salariés bénéficient dans les conditions légales (art. L. 122-25-4 du code du travail) d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit en avvertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date de son retour. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

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

Article 13.4

Congé d'adoption

En vigueur étendu

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

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

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

- 10 semaines pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants au foyer à 3 ou plus ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples et quel que soit le nombre d'enfants du foyer.

En cas de partage du congé entre les deux parents salariés, la durée maximale du congé est augmentée de 11 jours (18 en cas d'adoptions multiples). Chaque parent prend alors un congé qui ne peut être fractionné en plus de 2 périodes, dont la plus courte doit durer au minimum 11 jours.

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

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

Article 14

Jours fériés

En vigueur étendu

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

Sur les 8 jours restants, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que 4 jours au maximum. Toutefois, sur appel au volontariat des salariés et par accord écrit, ce maximum de 4 jours fériés travaillés peut être porté à 5 jours.

L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser ledit jour par 1 journée de repos compensateur (1).

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

Ce système spécifique de rémunération ou de compensation se substitue aux majorations liées au paiement d'heures supplémentaires (1).

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 15

Hygiène

En vigueur étendu

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

Article 16

Tenue de travail

En vigueur étendu

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

Article 17

Maladie

En vigueur étendu

En cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident, ce dernier devra, sauf cas de force majeure, prévenir son employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise directe de l'arrêt de travail contre reçu. En cas d'hospitalisation, ce délai de 48 heures pourra être prolongé. Si cette absence est supérieure à une durée de 15 jours, le salarié devra, en sus du certificat médical de reprise du travail, être présenté au centre de médecine du travail desservant l'établissement.

Article 18

Compte épargne-temps

En vigueur étendu (1)

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

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

Le compte épargne-temps est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise ou établissement de coiffure.

Il peut être alimenté, à la demande du salarié, dans la limite de 4 ans, par les éléments suivants :

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

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés non rémunérés d'une durée minimale de 2 mois.

La demande du salarié concernant l'utilisation de tout ou partie du compte épargne-temps est présentée par écrit à l'employeur au moins 3 mois avant la date d'utilisation envisagée.

L'employeur donne son accord ou motive sa demande de report d'utilisation dans les 30 jours suivant la demande du salarié.

A défaut de réponse, la demande est supposée acceptée.

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. La mise en place du compte épargne-temps (CET) dans les entreprises ou établissements doit en effet s'entendre comme une adhésion, sans ajout ni modification, à l'ensemble des dispositions relatives au CET contenues dans la présente convention (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 19

Intéressement. – Participation. – Épargne

En vigueur étendu

Article 19.1

Intéressement

En vigueur étendu

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

Article 19.2

Participation

En vigueur étendu

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

Article 19.3

Épargne salariale

En vigueur étendu

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

CHAPITRE II - FORMATION

Article 1 **Apprentissage** En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis, non étendu

Article 1.1 **Cadre général de l'apprentissage** En vigueur étendu

L'apprentissage dans la profession est régi par les articles L. 115-1 et suivants du code du travail. L'organisation et la progression de l'enseignement de la coiffure dans les centres de formation d'apprentis de la coiffure et dans les sections professionnelles des centres de formation d'apprentis seront régies par la convention-cadre passée avec le ministère de l'éducation nationale, conformément aux dispositions des articles R. 116-24 et suivants du code du travail.

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

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

Article 1.2 **Durée du travail. – Heures de présence des apprentis** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

En vertu des dispositions de l'article L. 212-14 du code du travail, la coupure de repas du midi fixée à l'article 8.1.7 de la présente convention est portée à 1 heure pour les jeunes de moins de 18 ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement.

Article 1.3

Rémunération des apprentis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis

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

Âge	Période	Taux de rémunération
16-17 ans	1re année	57 % du Smic
	2e année	67 % du Smic
18-20 ans	1re année	67 % du Smic
	2e année	77 % du Smic
21 ans et plus	1re année et 2e année	80 % du Smic

Article 1.4

Durée de l'apprentissage (CAP coiffure)

En vigueur étendu

La durée de l'apprentissage préparant au CAP coiffure est de 2 années.

Conformément à l'article R. 117-7 du code du travail, elle est réduite de 1 année pour les jeunes ayant déjà reçu une formation à temps complet de 1 an dans un établissement d'enseignement technologique.

De même, elle peut être réduite de 1 année afin de tenir compte du niveau initial de compétence du futur apprenti. Ce niveau pourra être évalué par un bilan établi par le centre de formation d'apprentis, en collaboration avec l'organisation professionnelle (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 117-7-3-II du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

Article 2

Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

Un accord global relatif aux dispositifs issus de la loi du 4 mai 2004 a été conclu le 18 mars 2005. Toutefois, les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan annuel de l'accord, ont signé un nouveau texte le 13 décembre 2005 qui entrera en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 18 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les textes précités figureront en annexe de la présente convention collective.

Article 3
Formation continue
En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA

Article 3.1
Cadre général de la formation continue
En vigueur étendu

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

Article 3.2
Promotion sociale
En vigueur étendu

La promotion sociale est organisée pour les jeunes travailleurs dans le cadre du titre V, chapitre II, du code de l'enseignement technique.

Les candidats titulaires du diplôme de niveau V doivent justifier de 2 ans d'exercice du métier pour se présenter aux épreuves du brevet professionnel.

Les candidats non titulaires du diplôme de niveau V doivent justifier de 5 ans d'exercice du métier pour se présenter aux épreuves du brevet professionnel. Sont assimilées comme temps d'exercice effectif dans la profession, au regard des conditions d'admission aux épreuves du brevet professionnel, les périodes de chômage qui ne peuvent excéder :

- 4 mois pour les candidats titulaires du diplôme de niveau V ;
- 8 mois pour les candidats non titulaires du diplôme de niveau V.

Article 3.3
Absences pour examen
En vigueur étendu

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

Article 3.4
Financement des actions de formation
En vigueur étendu

Article 3.4.1
Organisme collecteur
En vigueur étendu

(Annulé par Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA)

Article 3.4.2

Participation des entreprises

En vigueur étendu

(Annulé par Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA)

Article 3.4.3

Mutualisation des fonds

En vigueur étendu

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

Article 3.4.4

Collecte des fonds

En vigueur étendu

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

CHAPITRE III - EMPLOIS ET CLASSIFICATIONS

Article 1

Classifications

En vigueur étendu

Voir également la partie « Salaires » en fin de classeur

Article 1.1

Classifications des employés techniques de la coiffure

En vigueur étendu

(supprimé et remplacé par Avenant 23 du 16 avril 2012, Voir partie « Classifications »)

Article 1.1.1- Présentation des définitions d'emplois

En vigueur étendu

(Voir Avenant 23 du 16 avril 2012, partie « Classifications »)

Article 1.1.2 -Méthode de classement du personnel

En vigueur étendu

(Voir Avenant 23 du 16 avril 2012, partie « Classifications »)

Article 1.1.3 - Classifications. – Emplois de coiffeurs et techniques de la coiffure

En vigueur étendu

(Voir Avenant 23 du 16 avril 2012, partie « Classifications »)

Article 1.2

Classification des employés de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu

Supprimé par Avenant 10 du 12 décembre 2007

Article 1.3

Classification des employés non techniques

En vigueur étendu

Supprimé par Avenant 10 du 12 décembre 2007

Article 1.4

Classification des cadres et agents de maîtrise

En vigueur étendu

Article 1.4.1 - Classification des personnes qualifiées et des responsables d'établissement

En vigueur étendu

(Voir Avenant 23 du 16 avril 2012, partie « Classifications »)

Article 1.4.2 - Animateur de réseaux ou animateur de points de vente

En vigueur étendu

Supprimé par Avenant 23 du 16 avril 2012, non étendu

(Voir Avenant 23 du 16 avril 2012, partie « Classifications »)

Article 1.4.3 - Classification. – Agents de maîtrise et cadres administratifs

En vigueur étendu

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
I. — AGENTS DE MAÎTRISE	
1. Secrétaire de direction	230
2. Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	240
3. Attaché de direction	250
4. Chef de service administratif : dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un service aux attributions délimitées	285
4. Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés	285
5. Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants	295
5. Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295
6. Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés	305
II. — CADRES ADMINISTRATIFS	
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330
POSITIONS SUPÉRIEURES	
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent	330 et au-dessus

Article 1.4.4 - Classification. – Agents de maîtrise et cadres de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
I. — AGENTS DE MAÎTRISE	
CATÉGORIE A Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 6 opérateurs sous ses ordres	235
CATÉGORIE B Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres	290
II. — CADRES	
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres	330

Article 2

Primes d'ancienneté

En vigueur étendu

Avenant n° 12 du 16 juillet 2008 relatif aux rémunérations pour 2008

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

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

ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ
A partir de 5 ans	26,30
A partir de 7 ans	37,95
A partir de 9 ans	49,00
A partir de 12 ans	64,00
A partir de 15 ans	78,00

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

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

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

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

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur étendu

La durée de la présente convention est indéterminée.

Les parties signataires et adhérentes au sens de l'article L. 132-9, dernier alinéa, du code du travail pourront à tout moment proposer aux autres partenaires sociaux des modifications à la convention. La partie qui demandera la modification devra faire connaître, en même temps, les motifs de sa demande. Les autres parties seront tenues de lui répondre dans un délai de 2 mois à dater de la réception de ladite demande. La demande de modification n'entraînera pas la résiliation de la présente convention.

La dénonciation pour résiliation de la convention pourra être demandée par les parties signataires. Celle-ci doit être notifiée, par pli recommandé 3 mois au moins à l'avance, aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. La dénonciation pourra porter sur la totalité de la convention ou sur certains de ses articles seulement. Sauf conclusion d'un accord de substitution, la convention ou les articles dénoncés resteront en vigueur pendant 1 année, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La présente convention collective entrera en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension, date à laquelle elle annulera et remplacera la convention collective nationale de la coiffure du 18 mars 2005.

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

CLASSIFICATIONS

Avenant no 23 du 16 avril 2012 relatif aux Classifications

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications

Préambule

En vigueur étendu

Les grilles de classifications des emplois techniques de coiffure et d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure n'ayant pas été revues depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité engager des négociations afin d'adapter le système de classification aux nouveaux modes d'organisation et mutation du métier.

En effet, l'évolution du métier et la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière ont conduit les partenaires sociaux à mettre en place un système de classifications susceptible de répondre de manière objective, simple et équitable à ces préoccupations.

Au préalable les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la grille de classifications a les fonctions essentielles suivantes :

- Une fonction d'identification des contenus des postes de travail afin de mieux prendre en compte leur évolution ;
- une fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle ;
- une fonction salariale permettant d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux hiérarchiques ;
- une fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle.

Le nouveau système de classification intègre un système de critères multiples permettant une évaluation objective et complète des emplois de la branche.

Ainsi la nouvelle grille de classification utilise des critères classant au sein de 3 échelons et 3 niveaux, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction des critères suivants :

- 1- La qualification
- 2- Les compétences
- 3- Les tâches exercées
- 4- L'autonomie et la responsabilisation

Le choix des critères ci-dessus recouvre la totalité des situations de travail observées dans la branche :

- Le niveau de qualification correspond aux diplômes de l'Éducation Nationale mais aussi aux qualifications et certifications reconnues par la branche et également à la valorisation de la formation continue voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Il est précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum.
- Le niveau de technicité acquis, la maîtrise du savoir, savoir-faire, du savoir être et du savoir-faire faire.
- Les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation. Il est apparu nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mesurer et reconnaître ces fonctions et leur degré.
- La mise en avant de la responsabilisation et de l'autonomie en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

Les niveaux hiérarchisent le degré de mise en œuvre des critères dans les emplois via la mise en place d'échelons.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises de coiffure sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise. En effet :

- la classification doit faire le lien entre les critères définis et nécessaires à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.
- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de salaire (emploi, niveau, échelon)

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les articles 1-1 ; 1-1-1 ; 1-1-2 ; 1-1-3 ; 1-4-1 ; 1-4-2 du chapitre III Emplois et Classifications à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, ainsi que l'avenant no 18.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Article 2

Hiérarchie de la grille des emplois

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications

La nouvelle classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en 3 niveaux et 3 échelons et ventilés de la manière suivante :

- Niveau 1 :

Échelon 1 : Coiffeur(se) débutant(te)

Échelon 2 : Coiffeur(se)

Échelon 3 : Coiffeur(se) confirmé(ée)

- Niveau 2 :

Échelon 1 : Coiffeur(se) qualifié(ée) Ou Technicien(ne)

Échelon 2 : Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) Ou Technicien(ne) qualifié(ée)

Échelon 3 : Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) Ou Assistant(te) Manager Ou - Technicien(ne) hautement qualifié(ée)

- Niveau 3 :

Échelon 1 : Manager

Échelon 2 : Manager Confirmé(ée) Ou Animateur(trice) de réseau

Échelon 3 : Manager hautement qualifié(ée) Ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Article 3

Classification

En vigueur étendu

Article 3-1 - Mise en place

La présente grille de classifications a pour objectif de rendre possible une réelle évolution de carrière valorisée par l'expérience, la formation et la compétence mise en œuvre. En effet, tout

salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé en fonction de ses capacités, de ses motivations, et de ses connaissances acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ou d'expériences professionnelles en dehors des activités professionnelles. La grille de classifications définit les emplois de la profession au niveau de la branche coiffure étant précisé que d'autres postes spécifiques peuvent être définis dans l'entreprise en se référant à cette classification par assimilation.

La liste des tâches, définie à titre indicatif dans la grille de classifications, n'est notamment pas exclusive d'autres tâches qui peuvent être confiées aux salariés en fonction des besoins et de l'organisation particulière de l'employeur dans le respect d'une cohérence globale de chaque poste avec les emplois auxquels ils sont assimilés dans la présente classification.

À l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra attribuer :

- Un niveau
- Un échelon

qui devront obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

Application de la grille dans l'entreprise :

Afin de déterminer pour chaque emploi recensé et décrit son niveau et échelon un tableau de pondération des critères a été mis en place.

Le tableau de pondération des critères ci-dessous permet d'obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l'emploi dans chaque critère. Ce total de points obtenus permet ensuite de définir la plage de points à laquelle est rattaché l'emploi : Niveau et échelon.

Grille de pondération des critères de classement

En vigueur étendu

Niveau / Échelons	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
Niveau 1				Minimum 2 jours/an	
Échelon 1	2	5	1	2	10
Échelon 2	7	9	2	2	20
Échelon 3	12	10	4	4	30
Niveau 2					
				Minimum 3 jours/an	
Échelon 1	18	14	5	3	40
				Minimum 4 jours/an	
Échelon 2	24	18	12	6	60
Échelon 3	34	28	22	6	90
Niveau 3					
				Minimum 5 jours/an	
Échelon 1	48	36	28	8	120
				Minimum 6 jours/an	
Échelon 2	55	40	35	10	140
Échelon 3	66	34	48	12	160

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

Article 3-2 - Aide à la mise en place

Afin d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mise en place de la grille de classifications, les partenaires sociaux ont décidé de rédiger un guide pratique de mise en œuvre, guide qui figure en annexe au présent accord.

Ce guide a pour but de donner des explications claires sur la démarche de changement des classifications, des définitions utiles, et d'aider les entreprises dans l'évolution de carrière des salariés via une grille de pondération facilitant le passage d'un échelon à un échelon supérieur et d'un niveau à un niveau supérieur.

Article 3-3 - Système des critères

Les critères définis au présent accord sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

Définition des critères retenus :

Quatre critères ont été retenus : qualification, compétences, tâches exercées et autonomie/responsabilisation.

1- La qualification est un critère qui tient compte des connaissances nécessaires pour exercer l'emploi et acquises par :

- soit le niveau scolaire minimal requis selon la nature de l'emploi
- soit la possession d'un diplôme, d'une qualification et/ou certification professionnelle fixée par la branche, d'un titre reconnu par la branche
- soit la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2 - Les compétences sont un ensemble de savoir-faire, de savoir être mobilisable par le salarié et justifié par un diplôme d'une part et par une expérience professionnelle d'autre part. Suivant le niveau requis par l'emploi le niveau de compétence sera plus ou moins maîtrisé.

3 - Les tâches exercées sont définies par le niveau de technicité et de savoir-faire acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.

4 - L'autonomie et la responsabilisation. L'autonomie c'est la faculté des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité. Ce critère évolue selon l'étendue et la distance du contrôle, le degré d'autonomie que requiert l'emploi, les missions confiées, le degré de délégation pour l'animation et/ou contrôle des équipes, de négociation, de gestion. L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi considéré.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes et externes (clients).

Article 3-4 - Grille de classifications des emplois technique de coiffure, d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure

Modifié par Avenant n° 3 du 1er octobre 2015 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Niveau 1					
Échelon 1 Coiffeur(se) Débutant(e)	- Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme Ou - Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois	Savoir travailler en équipe - Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outillage professionnel - Intégrer la notion de service au client dans ses actions	Assimile au mieux les outils et supports liés à son activité. Sait travailler en équipe - Accueille le client - Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1.420,00
Échelon 2 Coiffeur(se)	- Titulaire du CAP coiffure Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois	Savoir travailler en équipe - intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions - Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure - Respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise au mieux les outils et supports liés à son activité - Prise en charge du client - Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1.435,00

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Échelon 3 Coiffeur(se) Confirmé(ée)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP coiffure Ou - Titulaire d'une mention complémentaire Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou - Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois 	<p>Maîtriser le travail en équipe - Savoir-faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions - Mettre en œuvre les techniques de coiffure - Savoir conseiller et vendre - Savoir transmettre ses connaissances - Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Utilise et optimise au mieux les outils et supports liés à son activité - Accueil du client du diagnostic à l'encaissement - Tuteur - Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail</p>	<p>Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique - Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique</p>	1.450,00
Niveau 2					
Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) Ou Technicien(ne)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou - Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V ou de niveau IV ayant suivi un module de formation qualifiant de 6 mois 	<p>Savoir utiliser la polyvalence sur les différents actes techniques de coiffure et de services de coiffure - Savoir intégrer dans ses actions la notion de gestion des stocks - Aptitude à transmettre ses connaissances - Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Maîtrise les outils et supports liés à son activité - Accueil client du diagnostic à l'encaissement - Tuteur d'un jeune en formation en alternance - Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks - Contrôle l'ensemble des actes techniques - Veille à l'hygiène et propreté du salon de son poste de travail</p>	<p>Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique - Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique</p>	<p>1.470,00 1.500,00</p>

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Échelon 2 - Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Ou Technicien(ne) Qualifié(ée)	- Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou - Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV coiffure et ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois	Maîtriser la polyvalence - Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de services et de gestion des stocks - Aptitude à gérer les actions commerciales - Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité - Maîtriser la transmission de ses connaissances	Maîtriser les outils et supports liés à son activité - Utilise les outils de gestion caisse - Contrôle l'ensemble des actes techniques - Tuteur d'un jeune en formation en alternance - Participe en collaboration avec son supérieur hiérarchique à la réalisation d'opération commerciale - Fidélise la clientèle - Gère la clientèle - Veille à l'hygiène et propreté du salon	Salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique- Sait prendre les initiatives techniques nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique	1.590,00 1.590,00
Échelon 3 - Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) Ou - Assistant(te) Manager Ou Technicien(ne) hautement qualifié(ée)	- Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou - Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (Avenant n° 2 du 19 février 2014) Ou - Titulaire BM III Ou - Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV coiffure et ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois -BTS Métiers de la coiffure	Maîtriser la polyvalence et l'organiser sur les actes techniques de coiffure et de services - Maîtriser la gestion des stocks et de caisse - Savoir gérer et suivre une action commerciale - Maîtriser la gestion du client - Maîtriser et faire appliquer les règles d'hygiène et sécurité	Maîtrise les outils et supports liés à son activité - Gère et optimise les stocks produits - Gère les outils de gestion de caisse - Tuteur d'un jeune en alternance - Sait écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même - Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés - Assiste à la mise en œuvre des opérations commerciales décidées par le chef d'entreprise - Transmet des consignes de manière claires et précises - Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon	Salarié doit faire face aux situations sans contrôle hiérarchique - Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique - Assume les décisions prises	1.720,00 1.720,00 1.720,00

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Niveau 3					
Échelon 1 Manager débutant(te)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou - Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (Avenant n° 2 du 19 février 2014) Ou - Titulaire BM III -BTS Métiers de la coiffure 	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients -</p> <p>Maîtriser la gestion des stocks - Savoir prendre des Initiatives</p> <p>- Savoir optimiser et gérer l'organisation du travail en fonction des flux - Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées</p> <p>- Savoir anticiper les points bloquants</p> <p>Connaître la législation du travail, d'hygiène et de sécurité</p>	<p>S'engage et s'implique dans les actions du salon - Sait, écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même - Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés - Transmet des consignes de manière claires et précises - Fixe les priorités et sait les hiérarchiser - Élabore un pré-planning d'activité au fin de validation par son supérieur hiérarchique - Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique</p> <p>Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique</p> <p>Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique- Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité - Prend des décisions opérationnelles appropriées.</p>	1.870,00

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Échelon 2 Manager Confirmé(ée) Ou Animateur (trice) Débutant(te)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (Avenant n° 2 du 19 février 2014) Ou - Titulaire BM III Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management -BTS Métiers de la coiffure 	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients - Possède les compétences nécessaires à la gestion des stocks - Savoir gérer l'application de la réglementation économique et sociale Optimiser les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs - Savoir lire et préparer un tableau de bord - Maîtriser les règles en matière d'hygiène et sécurité</p> <p>Encadrement : Après recueil de données pertinentes évaluer contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité.</p> <p>Animation : Maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise</p>	<p>Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose - Négocie - Délègue à bon escient - Analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité - Sait écouter, comprendre et convaincre en vue d'atteindre les objectifs fixés - Élabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise</p> <p>- Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres - Élabore le planning d'activité et le soumet à son supérieur hiérarchique - Élabore le plan d'action commerciale - Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation</p> <p>- Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon - S'implique dans une communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon - Fait face aux Imprévus, les anticipe et les gère</p>	<p>Salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique - Sait prendre les Initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les erreurs commises et sait y faire face</p> <p>- Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité - Prend des décisions opérationnelles appropriées.</p>	<p>2.248,00</p> <p>2.664,00</p>

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Échelon 3 Manager hautement qualifié(ée) Ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP et/ou BP et titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (Avenant n° 2 du 19 février 2014) ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 3 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente - BTS Métiers de la coiffure 	<p>Prend en compte la législation en matière du droit du travail - Maîtriser la gestion d'équipe - Maîtriser la réalisation de planning d'activité, de tableaux de bord - Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs - Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie.</p> <p>Encadrement : Après recueil de données pertinentes évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité.</p> <p>Animation : Maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise</p>	<p>Élabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi - Participe au recrutement des futurs collaborateurs - Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles Gère les «manager» sous son autorité - Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs - Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise - Veille au respect des valeurs de l'entreprise - Veille au respect de l'esprit d'équipe - Fait respecter les règles en matières d'hygiène et propreté du salon - interface avec les sous-traitants et fournisseurs</p>	<p>Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique - Sait prendre les Initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les erreurs commises et sait y faire face - Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle des entités sous sa responsabilité - Prend les décisions opérationnelles appropriées - Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur.</p>	<p>2.825,00</p> <p>2.872,00</p>

Article 4

Mise en œuvre - Rémunération - Affiliation au régime des cadres

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications

Article 4-1 - Difficultés d'application et correspondance

Les difficultés de mise en œuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la Commission nationale Paritaire d'interprétation, instituée par l'article 2-2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 4-2 - Délai de mise en œuvre

La nouvelle classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une période d'adaptation de 8 mois maximum à compter de la date d'extension du présent accord est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre.

Pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles devront prendre en compte la nouvelle classification au jour d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour faciliter la transition entre l'ancienne grille de classification et la nouvelle classification, les partenaires sociaux recommandent vivement aux entreprises de la branche d'établir un inventaire de toutes les fonctions existantes et réellement exercées dans l'entreprise.

Article 4-3 - Garanties individuelles pour les salariés déjà en place dans l'entreprise et tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification

Afin de permettre aux salariés en place dans l'entreprise au moment de l'extension du présent accord de se positionner dans le niveau et l'échelon auquel il peut prétendre, les partenaires sociaux ont mis en place un tableau de conversion de l'ancienne classification à la nouvelle classification.

(Voir tableau en page suivante)

Coefficient	Classifications actuelles	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant Coiffeur débutant	1	1	- Coiffeur(se) débutant(te)
120	Coiffeur	1	2	- Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	1	3	- Coiffeur(se) confirmé(ée)
140 - 150	Coiffeur qualifié	2	1	- Coiffeur(se) qualifié(ée) - Technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	2	2	- Coiffeur(se) Hautement qualifié(ée) - Technicien(ne) qualifié(ée)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	2	3	- Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) - Assistant Manager - Technicien(ne) hautement qualifié(ée)
300	Responsable E ^{ts} de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	1	Manager débutant(te)
370	Responsable E ^{ts} de 10 à 19 sal. Ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	2	- Manager confirmé(ée)
500	Responsable E ^{ts} de + 20 sal. Ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	3	- Manager hautement confirmé(ée)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(te)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de + de 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Les salariés seront informés individuellement par un document séparé et annexé au bulletin de salaire sur lequel figurera le niveau, l'échelon qui lui auront été affectés selon la nouvelle grille de classification.

Il est précisé que la situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute antérieurement perçue par le salarié.

Conformément à l'article 4-1 du présent accord toutes difficultés d'application pourront être transmises à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation prévue à l'article 2-2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 4-4 – Rémunération

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable prévue à l'avenant no 13 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes et/ou en vigueur dans l'entreprise.

Il est précisé que la mise en œuvre de la présente classification n'entraîne pas automatiquement une augmentation du salaire contractuel si ce dernier demeure supérieur au minimum conventionnel qui en résulte.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail.

Article 4-5 - Affiliation au régime des cadres (AGIRC) (Avenant n° 1 du 3 juillet 2013)

Les partenaires sociaux entendent définir les bénéficiaires du régime de retraite des cadres et agents de maîtrise aux niveaux et échelons suivants :

1. Régime de retraite cadres :

- niveau III, échelon 2 : manager confirmé (e) et animateur (trice) de réseau ;
- niveau III, échelon 3 : manager hautement qualifié (e) et animateur (trice) de réseau confirmé (e).

2. Régime de retraite des agents de maîtrise :

- niveau II, échelon 2 : coiffeur (se) hautement qualifié (e) et technicien (ne) qualifié (e) ;
- niveau II, échelon 3 : coiffeur (se) très hautement qualifié (e), assistant (e) manager et technicien (ne) hautement qualifié (e) ;
- niveau III, échelon 1 : manager.

Article 5

Portée de l'accord

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les partenaires sociaux précisent que les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle grille de classification et grille de correspondance déterminées par le présent accord.

Article 6

Égalité professionnelle

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Article 7

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 2 années à compter de l'extension du présent accord ou sur décision de la commission d'Interprétation suite à l'application de l'article 4-1 du présent accord.

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

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

Article 8

Durée

En vigueur étendu

Le Présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1 du présent accord.

Article 9

Dépôt

En vigueur étendu

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

Article 10

Adhésion

En vigueur étendu

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

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

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des articles 7.2.3 et 11 de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire afin de négocier et adopter les nouvelles modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser notamment les durées minimales d'activités hebdomadaires, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Les parties s'accordent pour dire que cet accord aura pour objet et pour effet de régir la situation des salariés dont la durée du travail est inférieure à un temps complet en prenant en considération les réalités économiques du secteur.

Les parties signataires tiennent à rappeler que la durée du travail constitue un élément essentiel du contrat de travail du salarié, et qu'elle ne peut être modifiée sans son accord.

Les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

Article 1er

Définition et champ d'application du temps partiel

En vigueur étendu

Article 1.1

Définition

En vigueur étendu

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures hebdomadaires) ou à la durée conventionnelle équivalente. Tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99 % du temps plein (1).

Il existe désormais depuis la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi une durée de travail minimale pour les salariés à temps partiel, fixée à 24 heures par semaine.

Cette disposition s'applique aux nouveaux contrats conclus à temps partiel entre le 1er janvier et le 22 janvier 2014 et à ceux conclus à compter du 1er juillet 2014.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent de la branche doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 24 heures par semaine.

Certaines dérogations sont prévues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Cette loi permet notamment aux partenaires sociaux de déroger à la durée minimale de 24 heures par voie d'accord étendu.

(1) Mots : « tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99 % du temps plein » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail. (Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 1.2

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 2

Application de la loi dans le temps

En vigueur étendu

Par la loi de simplification du 20 décembre 2014, le gouvernement a également apporté par ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, un certain nombre d'assouplissements à la règle des 24 heures par semaine. L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 est entrée en vigueur le 31 janvier 2015 et doit désormais faire l'objet d'une ratification par le Parlement pour avoir valeur de loi.

Dispositions transitoires applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2014 et ceux conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, les contrats de travail conclus avant le 1er janvier 2014 et ceux conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 inclus étaient soumis à une période transitoire. Ces contrats étaient, en vertu de cette période transitoire, temporairement situés hors du champ de la durée minimale et devaient, à partir du 1er janvier 2016, passer automatiquement à 24 heures hebdomadaires.

L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 supprime cette disposition transitoire en supprimant toute référence à la date du 1er janvier 2016. Aussi, ces contrats ne passeront pas automatiquement à 24 heures au 1er janvier 2016.

En effet, ces salariés bénéficient désormais d'une priorité d'emploi pour augmenter leur durée de travail et passer au niveau de la durée minimale. Ainsi, les durées minimales prévues à l'article 4 du présent avenant peuvent être applicables au salarié qui en fait la demande sauf si l'employeur ne dispose pas de poste correspondant à cette demande. En pratique, le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible intervient selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet définies à l'article L. 3123-8 du code du travail. (1)

(1) Alinéa de l'article 2 étendu sous réserve que l'article L. 3123-8 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 3

Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel

En vigueur étendu

Article 3.1

Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Généralités

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail effectif, des droits et avantages légaux et conventionnels accordés aux salariés à temps complet.

(1) Article 3-1-1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail. (Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 3.1.2

Formation

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou dans l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps complet.

Article 3.1.3

Contrat de travail

En vigueur étendu

Selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

(1) Article 3-1-3 étendu sous réserve que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 3.1.4

Éléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif

En vigueur étendu

A. – Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption d'activité ne pourra excéder 2 heures.

B. – Répartition du temps de travail au sein du contrat de travail

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail, il doit préciser les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et/ou la répartition du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail hebdomadaire, il doit préciser la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

C. – Modification de la répartition des horaires de travail

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de la modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition du travail ne sera pas considéré comme fautif, dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Article 3.2

Cas de dérogation à la durée minimale légale des contrats à temps partiel

En vigueur étendu

Article 3.2.1

Cas de dérogation prévus par l'accord collectif

En vigueur étendu

Les parties s'accordent à considérer que la durée du temps partiel dépend de la nature des fonctions exercées par les salariés. Les parties reconnaissent l'existence de ces différentes catégories.

A. – Dérogations liées aux coiffeurs

A. 1. *Champ d'application de la dérogation et emplois concernés*

Ce cas de dérogation vise les métiers techniques de la coiffure.

A. 2. *Modalités et mise en œuvre de la dérogation*

A. 2.1. *Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de coiffeur exerçant le vendredi et le samedi (1)*

L'activité des entreprises de coiffure est tributaire d'un flux de clientèle plus particulièrement intense en salons de coiffure les vendredi et samedi de chaque semaine. Cette réalité économique nécessite l'adaptation de leurs effectifs.

Prenant en compte cette particularité, les partenaires sociaux décident, à titre dérogatoire et conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, de fixer ainsi la durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel à 16 heures hebdomadaires.

La répartition horaire sera effectuée exclusivement sur les journées du vendredi et du samedi.

A. 2.2. *Organisation du temps de travail (2)*

La durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel est fixée à raison de 16 heures hebdomadaires.

Il est précisé que les 16 heures travaillées doivent être nécessairement réparties sur les journées du vendredi et du samedi de la façon suivante :

– vendredi : 8 heures.

– samedi : 8 heures.

En vertu de l'article L. 3123-15 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent : « Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. »

A. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B. – Dérogations liées aux métiers de l'esthétique

B. 1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les emplois de l'esthétique et cosmétique.

B. 2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

B. 2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de l'esthétique (emplois de l'esthétique et cosmétique)

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés à l'esthétique et cosmétique est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires.

B. 2.2. Organisation du temps de travail

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimale de travail est de 7 heures sur une journée complète et contractuellement définie.

B. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. – Dérogations liées aux métiers d'agent de maîtrise et/ ou cadre administratif

C. 1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les agents de maîtrise et/ ou cadres administratifs.

C. 2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

C. 2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux agents de maîtrise administratifs et/ ou cadres administratifs

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des postes d'agent de maîtrise ou des postes de cadre d'administratif est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires sur une journée contractuellement définie.

C. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

D. – Dérogations liées aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

D. 1. Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les emplois affectés aux tâches de nettoyage.

D. 2. Modalités et mise en œuvre de la dérogation

D. 2.1. Horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés aux tâches de nettoyage est fixée à raison de 2 heures hebdomadaires consécutives.

D. 2.2. Organisation du temps de travail

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimale de travail est de 2 heures consécutives jusqu'à concurrence de 24 heures hebdomadaires.

Au-delà de la 24e heure hebdomadaire, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de temps partiel, les heures travaillées sont réparties librement par l'employeur dans la semaine de travail jusqu'à concurrence de 35 heures.

D. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

(1) Point A-2-1 de l'article 3-2-1 étendu sous réserve que l'article L. 3123-14-3 auquel il fait référence soit entendu comme étant le deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 octobre 2016-art. 1)

(2) Point A-2-2 de l'article 3-2-1 étendu sous réserve que les articles L. 3123-15 et L. 3122-2 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-13 et L. 3121-44 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 3.2.2

Cas de dérogation prévus par la loi

En vigueur étendu

A. – Contrats à temps partiel à durée déterminée et contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié

A. 1. Dispositions prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernés par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou de suspension du contrat de travail.

L'ordonnance clarifie ainsi la situation des contrats de remplacement en précisant que la durée minimale de 24 heures ne trouve pas à s'appliquer à ces contrats, afin qu'un salarié dont la durée du travail était inférieure à 24 heures hebdomadaires puisse être remplacé par un salarié recruté sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

A. 2. Dispositions prévues par l'accord collectif contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel en deçà de 24 heures hebdomadaires, ayant conclu un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission (intérim) au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou de suspension du contrat de travail.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B. – Contrats d'une durée au plus égale à 7 jours

B. 1. Dispositions prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernés par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

B. 2. Dispositions prévues par l'accord collectif : durée minimale et contrepartie

B. 2.1. Durée minimale des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours

La durée minimale journalière de travail des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours est fixée au minimum à 4 heures et ne comportera pas d'interruption d'activité le cas échéant.

B. 2.2. Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. – Dérogations individuelles

C. 1. Dispositions prévues par la loi (1)

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle est également possible si le salarié en fait la demande par demande écrite et motivée dans les deux situations suivantes :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures.

C. 2. Dispositions prévues par l'accord collectif contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel ayant conclu à leur demande un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Article 4

Modification du temps de travail prévu au contrat

En vigueur étendu

Article 4.1

Heures et compléments d'heures

En vigueur étendu

Lorsque le temps de travail du salarié à temps partiel excède la durée prévue au contrat, deux régimes juridiques distincts s'appliquent :

- le régime des compléments d'heures ;
- le régime des heures complémentaires.

4.1.1. Complément d'heures par avenant

La loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré un nouvel outil : les compléments d'heures par avenant. Aussi, la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat pendant une période donnée.

A. – Conclusion d'un avenant

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus par salarié est limité à huit par an sauf remplacement d'un salarié absent momentanément désigné.

La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

B. – Procédure à respecter

Le complément d'heures par avenant sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures.

Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

C. – Majoration des heures effectuées dans le cadre des avenants de compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants seront majorées de 15 %.

D. – Majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

4.1.2. Heures complémentaires

A. – Définition

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire inscrite à son contrat.

A défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat.

En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale.

B. – Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation de ces heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

C. – Majoration des heures complémentaires

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes.

Les salariés à temps partiel peuvent être conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire). Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 12 % du salaire ;

Au-delà du 1/10 ci-dessous mentionné et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire) des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 25 % ;

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doivent permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

4.1.3. Passage du temps complet au temps partiel

A. – Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le

même établissement ou la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

B. – Passage à temps partiel demandé par le salarié

Le salarié à temps complet qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

C. – Passage à temps partiel demandé par l'employeur

Pour les salariés à temps complet, tout passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail, nécessitant leur accord. Le salarié peut refuser cette modification, sans que ce refus constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

D. – Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur

Lorsque l'employeur envisage la réduction de la durée du travail d'un salarié à la suite de difficultés économiques, il en informe celui-ci par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

E. – Passage du temps partiel au temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise.

Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Article 5
Dispositions relatives au présent avenant
En vigueur étendu

Article 5.1
Durée de l'avenant
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2
Révision et dénonciation
En vigueur étendu

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

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder (1).
(2)

(1) Alinéa 3 de l'article 5.2 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

(2) Alinéa 3 de l'article 5.2 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 4 octobre 2016-art. 1)

Article 5.3
Adhésion
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 5.4
Dépôt et extension
En vigueur étendu

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

PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des négociations salariales, les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans la convention collective la notion de rémunération variable individuelle ainsi qu'une clause d'objectifs. En effet, conscients que la mise en place d'une clause d'objectifs à atteindre est un lien entre la rémunération et la performance individuelle, elle doit être conçue comme un outil pour motiver, impliquer et fidéliser les salariés. Pour cela elle doit tenir compte du secteur économique, de la diversification des entreprises de coiffure et être compréhensible pour chacune des parties.

Article 1

En vigueur étendu

La clause relative à l'objectif minimum à atteindre ainsi que celle relative à la rémunération variable est rédigée ainsi :

Définition de l'objectif :

L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre. Cet objectif mensuel minimum est calculé de la manière suivante : salaire de base conventionnel ou contractuel, calculé sur l'horaire collectif en pratique dans le salon ou l'établissement, majoré des heures supplémentaires si elles existent, multiplié par un coefficient 3, 4.

Définition de la rémunération variable :

Lorsque le chiffre mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %. Est entendu par chiffre d'affaires hors taxes le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié.

Quand elle existe, la part de rémunération variable ainsi déterminée sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Par ailleurs, il est précisé que l'objectif minimum à atteindre ainsi que le pourcentage défini par l'entreprise doivent être fixés de manière individuelle et personnelle dans le contrat de travail qui en fixera les modalités d'application et éventuellement de révision du pourcentage, sachant que ce dernier ne peut être inférieur au taux fixé ci-avant. Pour les contrats existants, ces dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pour ce qui concerne les salariés déjà concernés par une clause d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne pourront être remises en cause, à l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant. Dans ce cas, les entreprises disposeront d'un délai de révision de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour tous les salariés concernés par ces nouvelles dispositions, il ne peut être tenu compte de la rémunération variable dans le calcul du minimum conventionnel. »

Article 2

Public concerné

En vigueur étendu

Sont concernés par ces nouvelles dispositions conventionnelles les salariés visés par les articles 1. 1. 3 et 1. 2. 3 figurant au chapitre III « Emplois et classifications » de la convention collective nationale de la coiffure.

Article 3
Égalité hommes-femmes
En vigueur étendu

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 6
En vigueur étendu

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

Article 7
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.(1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 23 juillet 2009, art. 1er)

Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche de la coiffure affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux affirment également que la mixité professionnelle dans les emplois et les entreprises est une source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale.

Au regard des dernières données statistiques disponibles, issues du rapport de branche 2011, il s'avère que le pourcentage de femmes dans la branche de la coiffure est nettement supérieur à celui des hommes. En effet, les femmes représentent 84 % des actifs occupés et 89 % des salariés, contre respectivement 16 % et 11 % pour les hommes. Ce taux de féminisation des effectifs est globalement très stable dans la profession puisque, concernant les salariés, il était déjà de 88 % en 2009 et de 89 % en 2010.

Cependant, les partenaires sociaux constatent que les femmes occupent relativement moins souvent que les hommes des postes à responsabilité. Ainsi, alors que 84 % des actifs occupés sont des femmes, le rapport de branche 2011 souligne qu'elles représentent 74 % des chefs d'entreprise. Les femmes accèdent également moins souvent que les hommes à des postes ayant une dimension hiérarchique importante puisque 7 % des hommes salariés sont responsables d'établissement, contre seulement 2 % des femmes salariées.

Les rapports de la branche de la coiffure de 2008 et 2010 ont également permis de constater que les femmes sont plus présentes dans les catégories employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres, puisque 13,5 % des agents de maîtrise et 20 % des cadres sont des femmes.

Les derniers rapports de branche mettent enfin en évidence que les femmes demeurent plus fréquemment concernées par le travail à temps partiel que les hommes. En effet, d'après le rapport de branche 2011, 22 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre 7 % pour les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à des inégalités de rémunération. Il convient donc d'être vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel, et notamment quant à leurs conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les enjeux liés à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Aussi, l'égalité professionnelle doit se manifester en particulier dans des domaines tels que :

- l'accès à l'emploi et le recrutement ;
- l'évolution et la promotion professionnelles ;
- la rémunération ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- l'organisation et les conditions de travail.

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation continue et l'évolution professionnelle

En vigueur étendu

2.1. Engagements de la branche en matière de recrutement

Afin d'assurer un accès à l'emploi équilibré entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement ne doivent être strictement fondés que sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Dans le respect de ces principes fondamentaux, les offres d'emploi sont rédigées de manière non discriminatoire. Ainsi, les offres d'emploi doivent comporter la forme masculine et féminine (exemple : coiffeur[se]) ou dans le cas où la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin sera ajoutée la mention H/F (exemple : manager H/F).

Les entreprises veilleront à ce que les processus de recrutement internes ou externes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. En effet, à projets professionnels, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les partenaires sociaux affirment également que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille des classifications des emplois ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation familiale. Les employeurs de la branche s'engagent en particulier à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de renouveler son contrat de travail ou pour mettre fin à sa période d'essai. A cet égard, ils s'interdisent de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux emplois en analysant la répartition femmes/hommes embauchés par type d'emploi et par type de contrat de travail.

2.2. Engagements de la branche en matière de formation continue

La formation continue constitue l'un des leviers essentiels pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où elle représente un acteur majeur du maintien et du développement des compétences des salariés.

C'est ainsi que les employeurs de la branche devront veiller à ce que tous les salariés, sans distinction de sexe, d'âge, de statut professionnel et de niveau de formation, puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle.

S'agissant du calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. Dans ce cadre, l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de retour d'un de ces congés sera prioritaire.

De même, les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation ou un congé de paternité bénéficieront prioritairement des formations organisées ou proposées par l'entreprise.

Par ailleurs, de façon à ce que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, les employeurs porteront une attention particulière aux conditions d'organisation des sessions de formation organisées ou proposées par l'entreprise. Dans la mesure du possible, seront ainsi évitées les formations qui nécessitent des déplacements trop importants ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales. Les employeurs s'engagent à être particulièrement attentifs au respect des horaires de travail habituels, y compris des salariés à temps partiel, lorsqu'ils organisent ou proposent une action de formation.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation continue en analysant le nombre de salariés formés ainsi que le nombre d'heures de formation dispensées par sexe.

2.3. Engagements de la branche en matière de promotion et d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que l'évolution de carrière et les mobilités professionnelles peuvent être des vecteurs significatifs de discrimination entre les femmes et les hommes. Ils affirment donc la nécessité de permettre à tous les salariés de bénéficier d'une évolution professionnelle selon des critères équitables fondés sur la motivation, l'expérience et les compétences.

Les employeurs de la branche s'assureront que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes garanties d'évolution professionnelle. Ils examineront en particulier les critères retenus dans la définition des postes à pourvoir dans le cadre des candidatures externes comme des promotions internes, afin d'éviter qu'ils soient de nature à écarter les femmes et les hommes de leur accès. Ils veilleront également à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

Dans le cadre des entretiens individuels professionnels, une attention spécifique devra être portée aux notions de mixité et de non-discrimination afin que les salariés puissent évoluer équitablement sans que les décisions prises à leur égard soient déterminées par leur sexe, leurs choix de vie ou leurs contraintes familiales.

Ainsi, dans le cas de l'ouverture ou du renouvellement d'un emploi, l'employeur favorisera à qualifications, compétences, expériences et motivations égales le recrutement du candidat dont le sexe permet d'assurer une plus grande mixité dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la situation des promotions professionnelles des femmes et des hommes en analysant notamment l'évolution de la répartition femmes-hommes par type d'emploi.

Article 3

Mesures visant à garantir l'égalité salariale

En vigueur étendu

L'égalité salariale constitue la composante majeure de l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux tiennent donc à réaffirmer le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les employeurs de la branche doivent garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

De même, au cours de la vie professionnelle, l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe. Ainsi, les différents éléments qui composent la rémunération doivent être établis sur des normes communes aux hommes et aux femmes et ne doivent pas être discriminants.

pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation.

Pour vérifier que ces principes sont appliqués, les partenaires sociaux procéderont chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes par type d'emploi.

Le cas échéant, si des écarts importants et non justifiés étaient identifiés, il reviendrait alors aux partenaires sociaux d'apprécier dans quelles conditions ils pourraient prévoir des mesures de rattrapage dans le cadre des négociations de la branche sur les salaires.

Article 4

Mesures visant à garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, ils entendent en particulier réduire l'impact de la vie familiale sur l'évolution de carrière.

4.1. Engagements de la branche en faveur des salariés en congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés. A cet égard, en aucun cas un salarié ne peut être sanctionné ni écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une formation en raison de l'utilisation de ses droits en matière de parentalité.

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des personnes concernées. Ainsi, à l'issue d'un de ces congés, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa rémunération doit également être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que lui ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles réalisées dans son entreprise.

De même, la durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, en particulier pour le calcul de sa prime d'ancienneté.

4.2. Engagements de la branche pour favoriser le retour dans l'entreprise des salariés suite à un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation

La préservation du lien professionnel entre les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption ou en congé parental d'éducation et leur entreprise constitue un préalable important pour assurer l'égalité professionnelle. Les employeurs de la branche devront donc mettre en œuvre toutes les modalités pratiques nécessaires au maintien de ce lien. Ainsi, lorsqu'ils adressent des documents collectifs et des informations générales aux salariés de l'entreprise, ils doivent veiller à les transmettre également aux salariés en congé de maternité, en congé d'adoption et en congé parental d'éducation.

Afin de favoriser le retour dans l'entreprise à l'issue de ces congés, les salariés concernés ont droit à un entretien concernant leur orientation professionnelle avec leur employeur ou son représentant. Cet entretien a notamment pour objectif d'identifier les besoins en formation des salariés afin de leur permettre de s'adapter aux nouvelles techniques et aux nouvelles méthodes de travail de l'entreprise.

Dans ce cadre, le salarié en congé parental d'éducation peut bénéficier, à sa demande, de son entretien professionnel avant la fin du congé, afin d'anticiper et d'organiser sa reprise d'emploi.

Par ailleurs, si cela s'avère nécessaire, et si les projets professionnels du salarié ont évolué pendant la durée de son congé, l'employeur pourra lui proposer de réaliser un bilan de compétences qui sera susceptible de déboucher sur des actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

4.3. Engagements de la branche pour la paternité

Les partenaires sociaux constatent que le congé de paternité est globalement peu utilisé alors que son développement constitue pourtant un axe essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs de la branche devront donc informer les salariés pères de leurs droits liés à la parentalité et notamment la possibilité de recourir au congé de paternité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux signataires du présent accord seront particulièrement attentifs à l'évolution du nombre de congés de paternité. Ils suivront chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, le nombre de congés de paternité. Si celui-ci n'augmente pas, ils étudieront la mise en place de nouvelles mesures dans le cadre des modalités de suivi du présent accord prévues à l'article 6.

S'agissant de la paternité, les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine, bénéficieront de deux autorisations d'absence de 2 heures chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Si la naissance de l'enfant a lieu en cours de journée, les salariés pères bénéficieront également d'une autorisation d'absence, avec un maintien de leur rémunération, pour assister à la naissance de leur enfant.

4.4. Engagements pour une meilleure prise en compte de la vie familiale

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi-service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Article 5

Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail

En vigueur étendu

5.1. Engagements de la branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariées en état de grossesse

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'une salariée est en état de grossesse médicalement constaté, celle-ci bénéficie, sans changement de rémunération, de 1 demi-heure de réduction de la durée journalière de présence. Cette demi-heure sera fixée prioritairement à l'initiative de la salariée avec l'accord de l'employeur. En cas de désaccord, cette demi-heure sera fixée chaque jour alternativement à l'initiative de la salariée et de l'employeur.

Les employeurs de la branche devront également prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse, en particulier les examens médicaux, dans la planification des horaires et dans l'organisation du travail. Dans ce cadre, la salariée en état de grossesse pourra s'absenter sans perte de salaire pour les examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse.

En outre, dans le cas où l'employeur impose à son personnel une tenue de travail particulière, il devra veiller à fournir une tenue adaptée pour les salariées en état de grossesse.

Par ailleurs, afin d'anticiper les effets susceptibles de résulter de l'absence prolongée d'une salariée de l'entreprise dans le cadre d'un congé de maternité, les employeurs de la branche devront, en amont, proposer aux salariées concernées un entretien préalable au congé de maternité. Cet entretien permettra notamment d'aborder les conditions de reprise de la salariée ainsi que ses projets professionnels.

5.2. Engagements de la branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariés qui ont des enfants à charge

Lorsque cela est possible compte tenu des contraintes liées à l'activité de l'entreprise, les employeurs de la branche doivent veiller à ce que l'organisation du travail soit adaptée aux impératifs de la vie familiale.

Ainsi, les réunions et les entretiens professionnels devront impérativement être programmés pendant le temps de travail des salariés.

De même, les salariés qui élèvent seuls un enfant sont prioritaires pour bénéficier d'un aménagement de leur organisation ou de leurs horaires de travail. Dans le cadre de l'attribution des congés payés, les employeurs tiendront compte et étudieront de façon prioritaire les contraintes familiales de ces salariés.

Il est également rappelé que les femmes allaitant leur enfant bénéficient, en application du code du travail, de 1 heure par jour à cet effet pendant 1 an à compter de la naissance de leur enfant. En cas de désaccord entre la salariée et l'employeur sur la prise de cette heure, la salariée bénéficie de 30 minutes en milieu de matinée et de 30 minutes en milieu d'après-midi.

En outre, tous les salariés de la branche, sans distinction de sexe, ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus bénéficieront d'une autorisation d'absence de 3 heures pour la rentrée scolaire, sans réduction de la rémunération. Ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées scolaires échelonnées de plusieurs enfants.

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à étudier, en lien avec les instances gestionnaires des différents régimes de protection sociale de la branche (régime de prévoyance, de retraite, de complémentaire santé), les modalités concrètes d'une amélioration des garanties afin de mieux prendre en compte les enjeux liés à la maternité et à la parentalité.

5.3. Engagements de la branche pour le passage à temps complet et le développement du temps partiel choisi

Afin de favoriser un recours équilibré au temps partiel choisi, les employeurs de la branche proposeront en priorité, avant d'effectuer un nouveau recrutement, aux salariés à temps partiel s'ils souhaitent passer à temps plein selon les conditions prévues à l'article 11.3 (chapitre Ier) de la convention collective nationale de la coiffure.

Néanmoins, pour des raisons familiales et personnelles, les salariés peuvent souhaiter bénéficier d'un travail à temps partiel. Le passage à temps partiel s'effectue alors dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 (chapitre Ier) de la convention collective nationale de la coiffure. En cas de passage à temps partiel, les objectifs professionnels devront être adaptés au nouveau temps de travail effectué.

Par ailleurs, les hommes qui souhaitent travailler à temps partiel doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes.

En tout état de cause, les partenaires sociaux affirment que le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération. Les partenaires sociaux conviennent donc de suivre chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la part des femmes et des hommes à temps partiel ainsi que les écarts salariaux qui peuvent en découler.

Article 6

Modalités de suivi

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer un comité paritaire de suivi dont l'objectif est de suivre l'évolution des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Ce comité doit également étudier les résultats des mesures mises en place afin de favoriser cette égalité. Pour y parvenir, il pourra notamment s'appuyer sur les résultats du rapport annuel de branche ainsi que sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ce comité, intitulé comité paritaire de suivi de l'égalité professionnelle, est constitué des organisations signataires du présent accord. Il doit se réunir au moins une fois par an à l'occasion d'une commission mixte paritaire.

Article 7

Date d'application et durée

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Article 8

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

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

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

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

Article 9

Dépôt et adhésion

En vigueur étendu

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

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire (Creuse)

En vigueur étendu

Considérant que l'article 10 de la convention collective nationale de la coiffure stipule que « les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche et de 1 journée supplémentaire attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service. Néanmoins tout salarié peut bénéficier à sa demande de 2 jours de repos consécutifs une fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le second jour de repos hebdomadaire, notamment dans les hypothèses suivantes :

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

Considérant que l'article 1.3 de la convention collective nationale de la coiffure relatif au dialogue social stipule que « les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes que par des dispositions plus favorables aux salariés »,

Les salariés des salons de coiffure du département de la Creuse bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'une durée de 48 heures consécutives, fixé au dimanche et lundi.

A l'occasion des fêtes de Noël et du jour de l'an, il pourra être demandé aux salariés de travailler deux lundis au maximum avant ces fêtes.

Le repos d'une durée de 2 jours sera pris à la convenance des salariés, par journée entière, de manière consécutive ou non, dans le trimestre qui suit ces fêtes, à compter du 2 janvier. Il pourra être accolé aux congés payés ou aux 2 jours de repos hebdomadaires.

Les dispositions du présent accord prennent effet à la date de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Creuse de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin, place Varillas, à Guéret.

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

En vigueur étendu

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

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

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

Article 1er

Objectifs et priorités de la formation professionnelle

En vigueur étendu

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

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

Article 2

Compte personnel de formation

En vigueur étendu

2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

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

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le compte est alimenté annuellement. (2)

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

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

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

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

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

2.2. Modalités de mise en œuvre du CPF

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

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

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

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

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

- 60 jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

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

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

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

2.3. Formations éligibles au compte

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

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

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

b) Le III est ainsi rédigé : « III. Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret : 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ; 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ; 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ; 4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur pendant le temps de travail sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation. (3)

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

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

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

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

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

2.4. Politique d'abondement

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

2.5. Modalités de prise en charge

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

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

2.6. Période de transition

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

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

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

(1) Alinéas étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 3

Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu

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

Article 4

Consultation des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5

Plan de formation

En vigueur étendu

Article 5.1

Incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

En vigueur étendu

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

Article 5.2

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

En vigueur étendu

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

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

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

Article 5.3

Actions de développement des compétences

En vigueur étendu

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

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

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

Article 6

Période de professionnalisation

En vigueur étendu

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

Article 6.1

Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu

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

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

Article 6.2

Objectifs de la période de professionnalisation

En vigueur étendu

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

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont il appartient à la CPNEFP de définir les référentiels ;
- l'acquisition d'une certification inscrite à l'Inventaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLéA).

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

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

Article 6.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

En vigueur étendu

Article 6.3.1

Principes de mise en œuvre

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 6.3.2

Durée de la période de professionnalisation

En vigueur étendu

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

La durée minimale ne s'applique pas aux :

- certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) ;
- formations permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- formations financées dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- l'acquisition du socle de connaissances et compétences (certificat CLEA).

Article 7

Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

En vigueur étendu

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

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

Article 7.1

Préparation opérationnelle à l'emploi

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 7.2

Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

Article 7.2.1

Publics visés

En vigueur étendu

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

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

Article 7.2.2

Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification (s) recherchée (s) ; (1)
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

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

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

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

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

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

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

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

(1) Tiré étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail qui prévoient que les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 7.2.3

Durée de la formation

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 7.2.4

Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

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

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

Article 7.2.5

Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

En vigueur étendu

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

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

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

Article 7.3

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

En vigueur étendu

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

Article 7.4

Fonction tutorale

En vigueur étendu

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

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

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

La fonction tutorale a pour objet :

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

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. (1)

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

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

Chaque tuteur devra obligatoirement suivre une formation de tuteur de 7 heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de 3 ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 7.5

Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu

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

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises, dans l'intérêt général de la formation professionnelle, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné en tant qu'OCTA de la branche.

Article 7.6

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

En vigueur étendu

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

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

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

Cette actualisation portera notamment sur :

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

Article 7.6.1

Publics prioritaires

En vigueur étendu

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

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

Article 7.6.2

Liste des formations qualifiantes proposées

En vigueur étendu

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

- la coiffure masculine ;
- le stylisme et tendances ;
- la technique et tendances.

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

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

Article 7.6.3

Congé individuel de formation

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 8

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

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

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

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

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

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

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

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

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

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de 2 ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

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

Article 9

Passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 10

Égalité entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu

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

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

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

Article 11

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu

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

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

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

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double

objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

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

Article 12

Entretien professionnel

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement

un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

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

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

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels ou de deux des trois mesures précitées, l'employeur sera sanctionné par l'obligation de réaliser un abondement au titre du CPF, par salarié concerné. Cet abondement d'heures « supplémentaires » est de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel et valorisé à 30 € de l'heure. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 13

Bilan de compétences

En vigueur étendu

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

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le Fongecif.

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

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

Article 14

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 15

Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Article 15.1

Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu

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

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation. (1)
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés. (2)

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

(1) Tired étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Tired étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 15.2

Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

En vigueur étendu

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

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

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

Pour les entreprises occupant 11 salariés

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

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

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

Article 15.3

Tableau récapitulatif

En vigueur étendu

(En pourcentage.)

	-11 salariés	11 à -20 salariés	20 à -50 salariés	50 à -300 salariés	300 salariés et plus
FPSP		0,15	0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	
Total contribution légale	0,55	1	1	1	1
Contribution conventionnelle	0,40	0,30	0,60	0,60	0,60
Total taux de contribution	0,95	1,30	1,60	1,60	1,60

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

Article 15.4

Révision des conditions de financement

En vigueur étendu

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

Article 16

Dispositions diverses

En vigueur étendu

Article 16.1

Champ d'application

En vigueur étendu

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

Article 16.2

Durée

En vigueur étendu

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

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

Article 16.3

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

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

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

(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 16.4

Bilan d'application

En vigueur étendu

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

Article 16.5

Dépôt

En vigueur étendu

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

Article 16.6

Adhésion

En vigueur étendu

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

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

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA

Article 1er

Désignation d'un organisme chargé de collecter les fonds de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne AGEFOS-PME comme organisme chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle.

L'ensemble du secteur d'activité visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne ainsi AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de coiffure exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 2

Versement des contributions au titre de la formation professionnelle

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2013, les entreprises et les établissements de coiffure relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, employant moins de 10 salariés et celles employant plus de 10 salariés, verseront leur contribution au titre de la formation professionnelle à AGEFOS-PME.

Les fonds ainsi recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation feront l'objet d'un rapport annuel, voire semestriel, qui sera communiqué à la CPNEFP de la branche coiffure.

Article 3

Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2013, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées aux articles 3.4, 3.4.1 et 3.4.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénunciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 5

Dépôt de l'accord

En vigueur étendu

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

Article 6

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

MUTUALISATION DES FONDS DES ACTIONS DE FORMATION

Avenant n° 7 du 10 juillet 2006 relatif à la mutualisation des fonds des actions de formation collectés des entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés

Article 1 (1)

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3.4.3, chapitre II, de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les sommes collectées au titre du plan de formation, en application des accords relatifs à la formation professionnelle du 18 mars 2005 et 13 décembre 2005 annexés à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, peuvent faire l'objet d'une mutualisation, de façon que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement d'actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés. Ladite mutualisation est décidée pour l'ensemble des contributions acquises au titre de l'année 2006.

(1) Les accords relatifs à la formation professionnelle visés dans le présent article et non reproduits dans la présente brochure ont été publiés respectivement dans les BOH n° 2005-32, page 23 et n° 2006-3, page 65.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction des relations du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION

Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance

Préambule

En vigueur étendu

L'article L. 6243-1-1 du code du travail, issu de la loi de finances du 29 décembre 2014, prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis d'un montant minimum de 1 000 € pour toute embauche d'apprenti par une entreprise de moins de 250 salariés.

Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1° L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2° L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette aide est ouverte aux entreprises à compter du 30 décembre 2014 pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014.

Néanmoins, pour continuer à en bénéficier à compter du 1er juillet 2015, chaque entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

C'est dans cette perspective qu'intervient le présent accord.

Article 1er

Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquérir une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquérir une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

A l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2015, 20 % des jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

Les organisations signataires mentionneront dans le rapport de branche les éléments factuels concernant les chiffres d'embauche, en termes de taux de transformation en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à vérifier cet indicateur par rapport à leur engagement et à réactualiser ce dernier en fonction de la réalisation de l'objectif.

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

Article 3

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 4

Dépôt

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 5

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES MÉTIERS

Accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des salariés et de leur professionnalisme, ainsi qu'au développement des entreprises de coiffure. Elle permet les nécessaires adaptations du métier aux évolutions économiques, sociales et exigences qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour répondre aux besoins des entreprises de coiffure et renforcer l'adaptation des compétences des salariés et ainsi favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de développer les dispositifs de reconnaissances professionnelles en créant des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 .

Article 2

Définition et objet

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la CPNEFP.

Le CQP c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la branche professionnelle ;
- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre commune.

Les CQP sont créés, renouvelés ou abrogés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, dite CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP compétente doit constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'État ;
- ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre des filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'État et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- d'un besoin de qualification durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

Article 3

Bénéficiaire d'un CQP

En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme habilité. Sont concernés :

- les jeunes de 16 à 26 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou (1) de professionnalisation ;
- les salariés en activité dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- les salariés en activité (visés dans le champ d'application du présent accord) dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre de la VAE ;
- les adultes en contrat de professionnalisation ou dans le cadre de la VAE ;
- les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les repreneurs et créateurs d'entreprises.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail. (Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

Article 4

Création d'un CQP

En vigueur étendu

Seule la CPNEFP est compétente pour créer un CQP, en s'appuyant le cas échéant sur les informations transmises par l'OPCA de branche.

4. 1. Rapport d'opportunité

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP compétente au vu d'un rapport d'opportunité établi par le porteur de projet.

Ce rapport comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi, du parcours de formation, des entreprises et publics concernés, du domaine de qualification et des besoins existants.

4. 2. Cahier des charges du CQP

Après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création du CQP.

Pour chaque CQP, un cahier des charges pédagogiques sera élaboré et comportera obligatoirement :

- un référentiel de compétences ;
- savoirs théoriques ;
- savoirs procéduraux ;
- savoir-faire ;
- savoir-être correspondant au CQP ;
- le public visé et les modalités de recrutement ;
- le plan de formation et la durée ;

- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation et d'apprentissage (1) ;
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

4. 3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Le CQP est créé pour une durée de 2 ans.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la CPNEFP, 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 CPNEFP pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les membres de la CPNEFP peuvent demander la modification des référentiels des CQP qui sera appliquée à tout cycle de formation débutant.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail. (Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

Article 5

Organisation des cycles de formation

En vigueur étendu

Tout organisme de formation habilité organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via le secrétariat assuré par le CNEC, 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

Article 6

Obtention et délivrance du CQP

En vigueur étendu

Le CQP peut être délivré aux personnes qui ont suivi avec succès la formation prévue dans le référentiel du CQP ou aux personnes ayant une expérience de 3 années en qualité de salarié, non salarié en rapport avec la certification visée par la validation des acquis de l'expérience (VAE) telle que définie dans le cahier des charges afférent à la certification.

6.1. Obtention du CQP

Seuls sont admis à se présenter aux examens terminaux les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le cahier des charges afférent à la certification.

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNEFP au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunira, au-delà des éléments de suivi des différents modules et des évaluations, les avis des membres du jury.

6.2. Jury d'examen

Les organisations membres de la CPNEFP désignent les membres du jury. Le nombre de chaque collège devant être obligatoirement égal.

Pour le collège employeurs, il s'agira d'employeurs issus de la branche professionnelle ayant 3 années d'exercice dans la profession ou à défaut de membres de la CPNEFP.

Le jury sera également composé de 1 ou 2 représentants appartenant à un organisme de formation dûment habilité.

Il est précisé que pour chaque collège les membres du jury ne peuvent avoir de lien de parenté et/ou professionnel avec le candidat.

Le jury est présidé par un membre de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat de la CPNEFP.

Le jury ne peut valablement délibérer qu'en présence de 3 membres de chaque collège.

Il sera indispensable que deux avis sur trois soient favorables pour délivrer le CQP.

Le stagiaire qui passe avec succès les examens obtient un certificat établi par la CPNEFP sur en-tête de la CPNEFP. Le certificat mentionne : le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention, le niveau de qualification correspondant à la grille de classification de la convention.

Le certificat est signé par le président et le vice-président et est adressé au candidat par le secrétariat de la CPNEFP.

Article 7

Suivi de l'accord

En vigueur étendu

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

Article 8

Durée de l'accord

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

Article 9

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 10

Dépôt et extension

En vigueur étendu

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

Avenant n° 21 du 21 septembre 2010 relatif à la création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III

Préambule

En vigueur étendu

Afin de se préparer à l'évolution incontournable du métier à venir, il devient nécessaire de proposer aux salariés de la coiffure une formation en gestion d'entreprise et en management.

En effet, le départ en retraite de nombreux chefs d'entreprise a mis en exergue le besoin en compétences nouvelles et indispensables notamment en gestion d'entreprise et management.

Article 1er

Création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III

En vigueur étendu

Le brevet de maîtrise coiffeur (BMC) est un titre consulaire de niveau III enregistré au RNCP. Il vise l'accès des professionnels expérimentés à des fonctions de direction d'entreprise artisanale.

Article 1.1

Entreprises et publics concernés

En vigueur étendu

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Le BMC niveau III s'adresse aux professionnels de la coiffure, salariés ou dirigeant, obligatoirement titulaire du brevet professionnel (BP) et souhaitant se perfectionner notamment en gestion et management d'entreprise.

Article 1.2

Formation et contenu

En vigueur étendu

La formation au BMC niveau III est constitué de 7 modules. Elle se déroule, en principe, sur 2 années.

Module A : Fonction entrepreneuriale (49 heures).

Module B : Fonction commerciale (56 heures).

Module C : Fonction gestion financière et économique de l'entreprise artisanale (84 heures).

Module D : Gestion des ressources humaines (42 heures).

Module E : Formation et accompagnement du jeune (56 heures).

Module F : Fonction communiquer à l'international – anglais (42 heures).

Module professionnel : Fonction production (120 heures).

Article 1.3

Accès à la formation et obtention du BMC, niveau III

En vigueur étendu

Il existe 3 possibilités d'accès au BMC niveau III :

- par la voie de la formation continue ;
- par la voie de la formation initiale ;

– par la voie de la VAE dans les mêmes conditions de droit commun à toute personne justifiant d'au moins 3 années d'expérience professionnelle et selon le dispositif de VAE mis en place par l'assemblée permanente des chambres de métiers (APCM) et son réseau de chambre de métiers.

Le BMC niveau III est délivré par l'autorité certificatrice, c'est-à-dire l'APCMA selon les modalités fixées par le règlement du brevet de maîtrise.

Article 1.4

Classification et rémunération des titulaires du brevet de maîtrise coiffeur de niveau III

En vigueur étendu

Les personnes titulaires du titre professionnel BMC niveau III bénéficieront d'un statut différent selon qu'elles exercent ou non les fonctions de direction :

1. Le titulaire du BMC niveau III n'occupe pas les fonctions de direction au sein de l'entreprise ou l'établissement : (En euros.)

Coefficient	Définition emploi	Rémunération
200	Titulaire titre professionnel BMC	1 670,00

Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III mais n'occupant pas les fonctions de direction dans l'entreprise ou l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise.

2. Le titulaire du BMC niveau III occupe les fonctions direction au sein de l'entreprise ou l'établissement : (En euros.)

Coefficient	Définition emploi	Rémunération
300	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 0 à 9 salariés	1 780,00
370	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 10 à 19 salariés	2 100,00
500	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement 20 salariés et plus	2 665,00

Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant de manière effective les fonctions de direction dans l'entreprise ou l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise dans les établissements de moins de 20 salariés et d'un statut de cadre dans les établissements de plus de 20 salariés.

Article 2

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant figurera en annexe de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure.

Article 3

Durée

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 4

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

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

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

Article 5

Dépôt

En vigueur étendu

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

Article 6

Adhésion

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 21 septembre 2010.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

Avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure »

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux font le constat que le secteur de la coiffure est confronté à des évolutions importantes, engendrées par le départ à la retraite d'ici à quelques années de nombreux chefs d'entreprise ainsi que par l'évolution des structures de certains salons. Ces évolutions mettent notamment en lumière le besoin accru de compétences en management et en gestion dans le but d'assurer à la clientèle un service plus proche de ses attentes. Les partenaires sociaux considèrent également que pour mieux préparer les entreprises à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure il est indispensable d'attirer et de former des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Pour ces raisons, les signataires du présent avenant décident de modifier le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure ». Ces modifications permettront de mieux répondre aux besoins à la fois des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les qualifications requises en management et en gestion.

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes relatif à la création d'un CQP « Manager de salon de coiffure » ainsi que l'avenant n° 26 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes relatif à la durée de formation du CQP « Manager de salon de coiffure ». Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure » par le CQP « Responsable de salon de coiffure »

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de renommer le CQP « Manager de salon de coiffure » en le remplaçant par l'intitulé CQP « Responsable de salon de coiffure ». Ce nouvel intitulé prend en effet mieux en compte l'ensemble des éléments du référentiel d'activités et du référentiel de certification.

Afin de ne pas pénaliser les titulaires du CQP « Manager de salon de coiffure », il est convenu qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant ils bénéficient automatiquement d'une équivalence du CQP « Responsable de salon de coiffure ». Cette équivalence sera délivrée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et permettra de bénéficier de l'ensemble des droits et des prérogatives afférents au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 3

Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » Entreprises et publics concernés

En vigueur étendu

Article 3.1

Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »

En vigueur étendu

L'objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, transmissions et reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur « projet de vie » ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche.

Article 3.2

Entreprises et publics concernés

En vigueur étendu

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Dans ce cadre, le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'adresse :

- aux collaborateurs qui souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel et qui sont titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un bac pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;
- aux futurs repreneurs ou créateurs de salon de coiffure titulaires du BP ou du CAP coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un bac pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III.

Article 4

Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure »

En vigueur étendu

Article 4.1

Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure »

En vigueur étendu

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 240 heures, réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés, l'accès au CQP « Responsable de salon de coiffure » est possible aussi bien par la voie de la formation continue que par celle de la formation initiale. Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.1 de l'avenant n° 32 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail. (Arrêté du 27 octobre 2014, art. 1er.)

Article 4.2

Dispositif de certification

En vigueur étendu

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » est délivré par la CPNEFP, qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 4.3

Référentiel emploi

En vigueur étendu

Le référentiel emploi du CQP « Responsable de salon de coiffure » se découpe en domaines d'activité pour permettre le développement des capacités stratégiques, commerciales, organisationnelles, managériales et financières.

Les activités du référentiel emploi s'articulent autour des activités principales suivantes :

- encadrer, gérer et former une équipe (60 heures) ;
- organiser le travail (44 heures) ;
- superviser les activités du salon (30 heures) ;
- maîtriser la gestion commerciale (59 heures) ;
- communiquer (26 heures) ;
- développer son style de management (21 heures).

Dans le respect de ce cadre, la CPNEFP définit et, le cas échéant, fait évoluer le référentiel d'activités ainsi que le référentiel de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 5

Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »

En vigueur étendu

Article 5.1

Classification

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions prévues par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, le CQP « Responsable de salon de coiffure » est reconnu à partir du niveau II, échelon 3, de la grille de classification des emplois :

	Qualification
Niveau I	
Echelon 1	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme
Coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois
Echelon 2	Titulaire du CAP coiffure
Coiffeur(se)	Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Echelon 3	Titulaire du CAP coiffure
Coiffeur(se) confirmé(e)	Titulaire d'une mention complémentaire
	Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois

	Qualification
Niveau II	
Echelon 1	Titulaire du CAP et du BP
Coiffeur(se) qualifié(e) Technicien(ne)	Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Echelon 2	Titulaire du CAP et/ou du BP
Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Technicien(ne) qualifié(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau IV hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
Echelon 3	Titulaire du CAP et/ou du BP
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
Assistant(e) manager	Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	Titulaire du BM III
Niveau III	
Echelon 1	Titulaire du CAP et/ou du BP
Manager	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
	Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »
	Titulaire du BM III
Echelon 2	Titulaire du CAP et/ou du BP, ou
Manager confirmé(e) Animateur(trice) de réseau	Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »
	Titulaire du BM III
	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure, plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
Echelon 3	Titulaire du CAP et/ou du BP et titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » ou du BM III, plus 1 an d'expérience minimum sur un poste de management
Manager hautement confirmé(e) Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure, plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente

Article 5.2

Description de la qualification visée

En vigueur étendu

Reconnu à partir du niveau II, échelon 3, de la grille de classification des emplois, le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » vise à occuper la fonction de manager d'un salon de coiffure. A ce titre, le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Il stimule et motive également son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par le chef d'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec l'obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Il doit être capable de

mettre en œuvre les stratégies définies avec, et par, le chef d'entreprise, afin d'en réaliser les objectifs assignés à l'établissement.

Article 6

Date d'application et durée

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Article 7

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations signataires afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 8

Dépôt et adhésion

En vigueur étendu

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

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE

Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

En vigueur étendu

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

Préambule

En vigueur étendu

Dans le but d'améliorer la performance des entreprises de la branche coiffure, la mise en place du pacte de responsabilité et de solidarité doit permettre d'œuvrer en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre :

- pour les entreprises, une baisse des prélèvements et une simplification des démarches administratives et réglementaires permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, et de formation.

Article 1er

Maintien de l'emploi et recrutement

En vigueur étendu

Les entreprises de coiffure subissent une chute de leur chiffre d'affaires depuis quelques années. En moyenne, seul un établissement sur deux recrute et 51 % (1) des salons de coiffure fonctionnent sans salariés. 95,5 % des entreprises de coiffure sont des micro-entreprises de moins de 6 salariés. Conscient de cette difficulté propre aux structures TPE des entreprises de coiffure, les parties signataires souhaitent améliorer le maintien de l'emploi dans la branche.

Par conséquent, les entreprises de coiffure s'engagent à recruter, en France, entre 2016 et 2018, 30 000 actifs dans la branche. En ce qui concerne les embauches salariés parmi ces actifs, la branche s'engage à respecter la répartition des embauches par catégorie de contrats et de la manière suivante : contrats à durée indéterminée (CDI) 74 %, contrats à durée déterminée (CDD) 3 %, contrats d'apprentissage et de professionnalisation 23 %.

Par ailleurs, il est rappelé que le CDI est la règle et que le CDD est l'exception. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

(1) Source : rapport de branche, données 2013.

Article 2

Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquérir une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquérir une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier à un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

A l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2016 et pour les années à venir, 32 % soit 7 000 jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

Article 3

Maintien de l'emploi des seniors

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent sur le maintien dans l'emploi des seniors. L'emploi des seniors est un défi pour les TPE que représentent les établissements de coiffure. Aussi appartient-il à toutes les entreprises de privilégier un dialogue renforcé avec les salariés de plus de 50 ans. Des échanges constructifs entre employeurs et salariés doivent permettre d'aboutir à une diversification des âges dans les équipes de travail. Le salarié écouté pourra faire part de ses demandes à l'employeur qui devra essayer, dans la mesure de ses possibilités et en fonction des difficultés inhérentes à son activité, de trouver un juste équilibre entre ses besoins et ceux du salarié. L'objectif pour 2018 est de permettre au salarié de maintenir ses compétences, d'adapter son emploi du temps ou ses conditions de travail et de faciliter sa transition vers la retraite. La branche s'engage par ailleurs à promouvoir le contrat de génération dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes assurera un suivi des débats engagés.

Article 4

Veiller à la qualité de vie au travail

En vigueur étendu

La qualité de vie au travail passe par un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Dans le cadre de cette démarche, l'équilibre passe par un dialogue nécessaire entre employeurs et salariés. Le bien-être au travail doit s'accompagner d'une souplesse et d'un échange constructif visant à satisfaire les deux parties.

Par ailleurs, la branche se montrera active dans la prévention des risques. Dès 2016, elle mettra en place des études de terrain permettant d'identifier les risques professionnels, mais également des propositions concrètes de prévention. L'anticipation des risques sera une mesure qui permettra à l'employeur d'améliorer la protection de ses salariés face aux risques professionnels. La branche prendra en compte l'exposition aux risques des salariés afin d'en évaluer les risques et de proposer une prévention adaptée aux besoins identifiés. Elle remettra son rapport avant la fin de l'année 2017.

Article 5

Tutorat et formation des chefs d'entreprise

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent tous pour considérer que le tutorat est un élément essentiel dans les relations de travail.

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise désignera un tuteur parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée. L'objectif est de transmettre des savoir-faire et des savoir-être auprès des plus jeunes.

A l'inverse, les jeunes salariés volontaires pourront faire profiter leurs acquis relatifs à de nouvelles techniques de coiffures auprès des plus anciens.

La formation des chefs d'entreprise aux nouvelles techniques de coiffure est un pilier fondamental de la compétitivité des entreprises. En effet, un établissement de coiffure qui a identifié les demandes du marché caractérisé par de nouvelles méthodes, technologies et tendances, doit être en mesure d'y répondre. Cette formation doit permettre au chef d'entreprise de former à son tour ses équipes.

La branche souhaite s'investir dans la formation tutorale pour les chefs d'entreprise ou les salariés pour l'apprentissage ou la professionnalisation pour rendre la profession qualitative et limiter la rupture de contrat. Elle est prête à mettre en place un permis de former. Cet axe sera négocié en CPNEFP dès 2016.

Article 6

Dialogue social et économique

En vigueur étendu

Le dialogue social est une des clefs du succès du pacte de responsabilité. L'engagement des salariés dans ce dialogue permettra à la branche de se montrer compétitive d'un point de vue économique et social. Ce pacte ne peut fonctionner que par l'intermédiaire d'un dialogue social structuré et de qualité.

Les principales caractéristiques de l'environnement économique des entreprises de coiffure devront être abordées dans ce dialogue dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes jouera un rôle actif dans la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Il sera donc indispensable d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et permettre aux coiffeurs une diversification de leur activité sur des segments porteurs. Les entreprises de coiffure doivent être accompagnées dans la diversification et la maîtrise de nouvelles techniques de coiffure et du bien-être. Il importe d'accompagner ces entreprises par la formation et l'information, afin de les rendre plus performantes et cela dès 2016.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 8

Dépôt

En vigueur étendu

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

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 7.2.4 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Constatant les évolutions jurisprudentielles en matière de clause de non-concurrence, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer les dispositions de l'article 7.2.4 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devenues obsolètes et de les remplacer par les dispositions suivantes :

Article 1er

Rappel des grands principes

En vigueur étendu

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la coiffure et des professions connexes ;
- le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non-concurrence post-contractuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du commerce et de l'industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

Article 2

Critères de validité d'une clause de non-concurrence

En vigueur étendu

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux conditions cumulatives suivantes :

Article 2.1

En vigueur étendu

La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit avoir pour objet de protéger les intérêts légitimes de l'employeur (protection de sa clientèle et de son savoir-faire, etc.).

La clause doit par conséquent tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et préciser les fonctions du salarié susceptibles de concurrencer son employeur.

Article 2.2

En vigueur étendu

La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

Dans le cadre de la coiffure à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise.

Article 2.3

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer.

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

Article 2.4

En vigueur étendu

La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière.

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non-concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

Article 3

Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence ne pourra être opposable au salarié que s'il dispose à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans un contrat en alternance (impliquant une alternance entre le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

Article 4

Renonciation à la clause de non-concurrence

En vigueur étendu

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence sous les conditions suivantes :

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;
- en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;
- toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 5

Situation des clauses de non-concurrence antérieures

En vigueur étendu

Les clauses de non-concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciennes dispositions de l'article 7.2.4 et qui ne respecteraient pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont inopposables au salarié.

Afin de disposer d'une clause de non-concurrence valable, l'employeur devra rédiger un avenant au contrat de travail de son salarié.

Article 6

Durée de l'avenant

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 8

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

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

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 9

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10

Dépôt et extension

En vigueur étendu

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

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi dans le cadre des textes conventionnels, législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte les modalités issues de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les salariés que pour les salons de coiffure. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions de la profession.

La formation professionnelle doit permettre de répondre aux besoins à venir, préparer les salariés aux évolutions du métier, favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité en développant leurs connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Article 1 Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 2 Attributions

En vigueur étendu

2.1. Attributions en matière d'emploi

La commission examine sur la base d'un rapport annuel de branche :

- la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses évolutions ;
- l'évolution des qualifications et des emplois, en regard des évolutions du métier ;
- les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année.

En tant qu'instance paritaire et nationale, la CPNEFP peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Elle pourra procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et proposer toute priorité en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

2.2. Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a pour mission de s'attacher à traiter, notamment, les points suivants :

- étudier les pratiques de formation de la branche professionnelle, leur évolution et leur développement ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- aider à la promotion auprès des entreprises des actions d'insertion professionnelle des jeunes et des publics en difficulté en examinant les conditions et les moyens de mise en oeuvre des actions d'information et d'orientation de ces publics ;
- procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministère du travail et des affaires sociales.

2.3. Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles

La CPNEFP conçoit les certificats de qualifications professionnelles relatifs à la formation et à la compétence des salariés existants et à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche.

Elle instruit les demandes de CQP et diffuse la liste auprès de ses membres.

Elle informe les salariés concernés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent avenant.

Elle valide et délivre les CQP et entreprend toute démarche pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La même procédure s'applique aux suppressions ou radiations de CQP.

2.4. Autres attributions

La CPNEFP reçoit toute proposition d'orientation en provenance des différents organismes traitant de la formation professionnelle.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, et ce dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'État. Elle est informée des conclusions de ces études.

Article 3 Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche

En vigueur étendu

Afin de donner aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du présent avenant les moyens d'une politique de branche en matière de formation, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCA de branche comme organisme collecteur de branche.

La CPNEFP communiquera à l'OPCA de branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2.2 du présent avenant et s'assurera de leur mise en œuvre.

La CPNEFP étudiera également toute information transmise par l'OPCA de branche, notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation).

Article 4 Composition et fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur étendu

La CPNEFP comprend paritairement deux collèges composés :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant 2 titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation patronale.

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat est assuré par le conseil national des entreprises de coiffure (dit CNEC).

La CPNEFP se réunit au minimum une fois par trimestre sur convocation du président et du vice-président. Le conseil national des entreprises de coiffure, qui assure le secrétariat, adresse les convocations aux membres de la CPNEFP sur lesquelles figurent l'ordre du jour établi lors de la précédente CPNEFP.

La présence de 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un mandat.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise, ainsi que l'organisme collecteur désigné par la branche à participer aux réunions.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNEFP.

Article 5 Recours

En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission mixte nationale de négociation de la convention collective

Article 6 Durée et date d'effet

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature.

Article 7 Dépôt

En vigueur étendu

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

Article 8 Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.(1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, lesquelles prévoient que les déclarations d'adhésion sont déposées par la partie qui en est signataire au service dépositaire de la convention ou de l'accord, soit en l'espèce les services centraux du ministère. (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

Accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 1er

Thèmes de négociation

En vigueur étendu

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Article 2

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviées les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2223-23 du code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information, etc.).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 3

Validation des accords

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. En l'absence de décision expresse de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de sa transmission à la commission, l'accord est réputé validé.

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation

En vigueur étendu

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation, dite CPNV, a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

Le contrôle effectué par la commission paritaire nationale de validation est un contrôle de validité et porte, d'une part, sur la conformité de l'accord d'entreprise vis-à-vis des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables et, d'autre part, sur un contrôle d'opportunité au regard de la politique de la branche.

La décision de la CPNV est importante. En cas de non-validation par la CPNV l'accord est réputé non-écrit.

4.2. Composition

La CPNV est composée de la manière suivante :

Pour le collège salarié : 1 représentant désigné par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Toutefois, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a la possibilité de désigner un suppléant.

Pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants entre les organisations patronales.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité de représentants de chaque collège est présente ou dûment représentée par un mandat.

4.3. Réunion de la CPNV

La commission se réunit au plus tard dans les 3 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués, et ce tant que la CPNV ne s'est pas prononcée.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

En cas d'absence d'une des organisations présente dans la commission cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Article 5

Procédure de validation des accords

En vigueur étendu

Article 5.1

Saisine de la commission paritaire nationale de validation (CPNV)

En vigueur étendu

Il est précisé qu'avant la saisine de la CPNV, l'entreprise doit informer la commission paritaire nationale de validation au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations de l'accord d'entreprise.

L'entreprise concernée saisit la commission nationale paritaire de validation (CPNV) en adressant un dossier au secrétariat de la commission. Dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec avis de réception d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ;

La demande devra être accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail et l'article 2 du présent accord, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- une copie du procès-verbal de la consultation du personnel tel que prévu à l'article L. 2232-27 du code du travail.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces fournies par l'entreprise. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Article 5.1.1

Dossier de demande incomplet

En vigueur étendu

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité, conformément à l'article 5.2.1 du présent accord.

Article 5.1.2

Dossier de demande complet

En vigueur étendu

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse dans les meilleurs délais, par messagerie électronique à chacun des membres de la CPNV, une copie de l'ensemble du dossier.

Article 5.2

Décisions de la CPNV

En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPNV rend selon les dispositions prévues à l'article 5 dudit accord :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Article 5.2.1

Décision d'irrecevabilité

En vigueur étendu

La CPNV rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord d'entreprise n'entre pas, compte tenu de l'activité principale, dans le champ de compétence professionnel de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5.1 du présent accord.

Article 5.2.2

Décision de validation

En vigueur étendu

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures sont conformes aux dispositions légales ;
- les mesures sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- les mesures sont conformes aux dispositions conventionnelles, sauf si la loi a expressément autorisé la dérogation par accord collectif d'entreprise ;
- les mesures sont conformes à la politique de la branche.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

Article 5.3

Notification de la décision de la CPNV

En vigueur étendu

La décision de la CPNV est notifiée, dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision, à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les parties signataires de l'accord.

Article 6

Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation (CPNV)

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par le CNEC, 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris, qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et constitution des dossiers.

Article 7

Bilan de la CPNV

En vigueur étendu

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la commission mixte paritaire nationale. Ce bilan annuel sera présenté par le secrétariat de la CPNV au plus tard le 1er trimestre de l'année N + 1.

Article 8

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 9

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10

Dépôt et extension

En vigueur étendu

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

Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'article 7 du présent accord) ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise ;
- recevoir les accords d'entreprise conclus en application de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Le présent accord met en œuvre le regroupement de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire d'interprétation. Il ne reprendra pas, malgré la possibilité offerte par l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'observatoire de branche, celui-ci, visé par l'accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle, existant par ailleurs. Il définit la composition, le fonctionnement de la commission et détaille chacune de ses attributions.

Le présent accord annule et remplace l'article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure, ainsi que l'accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs.

L'ensemble des références à la commission mixte paritaire, à la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise et à la commission nationale paritaire d'interprétation présentes dans la CCN de la coiffure sont remplacées par des références à la commission de négociation et d'interprétation.

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 tel que modifié par l'avenant n° 30 du 27 mai 2013.

Article 2

Secrétariat de la commission et adresse de la commission

En vigueur étendu

Au jour de la conclusion du présent accord, le secrétariat de la commission est attribué à l'UNEC, sise au 36, rue du Sentier, 75002 Paris. Cette adresse est également celle de la commission. Tout changement devra être notifié au ministère chargé du travail.

Article 3

Attributions de la commission

En vigueur étendu

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'art. 7 du présent accord) ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise.

Article 4

Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu

La commission de négociation et d'interprétation est une commission paritaire composée :

- d'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit identique à celui du collège salariés.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par version électronique les convocations aux membres de la commission sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente réunion, et les éventuelles questions d'interprétation soumises à la commission.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

Article 5

Saisine de la commission d'une question d'interprétation

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives sur le plan national doivent saisir la commission des litiges relatifs à l'interprétation qu'il convient de donner aux stipulations de la CCN, de ses avenants et des accords conclus au sein de la branche. La saisine est également ouverte aux salariés et aux chefs d'entreprise. À compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de 2 mois. La question d'interprétation est au besoin ajoutée à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Les membres de la commission recevront une copie de la saisine au moins 1 semaine avant la réunion d'interprétation.

Les décisions d'interprétation sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Les avis délibérés à la majorité absolue des voix par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission dans les mêmes conditions de majorité. Ledit avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

Article 6

Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;
- au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps.

Cette stipulation ne fait pas obstacle à la transmission ultérieure, eut égard à la réécriture du code du travail prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'accords portant sur d'autres thématiques.

Les accords doivent être transmis au secrétariat de la commission, dont l'adresse est désignée à l'article 2 du présent accord. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente, qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois.

Article 7

Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité

En vigueur étendu

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9

Révision et dénonciation

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. (1)

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 10

Dépôt

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 11

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

PRÉVOYANCE

Régime de prévoyance

Avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du régime de prévoyance INPCA

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime de prévoyance de la profession en mettant en œuvre une garantie au bénéfice des salariés non cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées par l'avenant n° 2 du 10 juillet 2006.

Article 1

Adhésion

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 sont tenues d'adhérer et d'inscrire l'ensemble de leurs salariés pour les garanties prévues au régime de prévoyance de la coiffure assuré par l'institution nationale de prévoyance du commerce et de l'artisanat (INPCA) et régie par le règlement intérieur de l'INPCA.

Toutefois, les contrats souscrits antérieurement au 1er janvier 1994 auprès d'autres organismes assureurs, et qui assurent aux salariés des entreprises qui les ont conclu des garanties dont les conditions d'application et les montants des prestations sont strictement supérieurs, risque par risque, que ceux prévus par le présent régime, peuvent rester en vigueur.

Article 2

Organisation de la mutualisation. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard tous les 5 ans, à compter de la réunion de la commission mixte paritaire réunie au plus tard le 10 avril 2007.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois précédant et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance, pour apprécier les perspectives d'évolution du régime et vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions pour la profession.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur désigné à l'article 1er, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre l'organisme assureur désigné à l'article 1er et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Le présent régime faisant l'objet de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la coiffure peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 132-8 du code du travail. La date d'effet de cette dénonciation est fixée au 1er janvier de l'année suivant celle de sa signification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard, le 30 septembre de chaque année.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir ledit régime de prévoyance.

Article 3

Cotisations

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance

Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées en pourcentage de la rémunération brute.

Ce pourcentage est fixé à :

- 1,06 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :
- employeur : 0,53 % ;
- salarié : 0,53 % . »

Cependant, au vu des résultats techniques de l'INPCA, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée à 0,40 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,20 % à la charge de l'employeur et 0,20 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014.

Toutefois, si avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini à l'article 1er du présent avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

– 1,50 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 4

Garanties au bénéfice des salariés

En vigueur étendu

Article 4.1

Garanties au bénéfice des salariés non cadres

En vigueur étendu

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage de la base des prestations :

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 115 % ;

- marié, personne titulaire d'un PACS, concubin : 180 %.

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 60 %. Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du participant.

b) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12 % de la base des prestations.

c) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des 2 éléments suivants :

- 0,50 % de la base des prestations ;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des 2 éléments suivants :

- 0,25 % de la base des prestations ;
- le nombre d'années écoulées entre le 25e anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Garantie substitutive

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente supérieure ou égale à 15 % et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100 % et du taux d'infirmité.

e) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 181e jour d'arrêt continu et total du travail tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e partie de la base des prestations, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien de salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1re catégorie : 60 % de la base des prestations ;
- invalidité 2e ou 3e catégorie : 80 % de la base des prestations.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié suite à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire et invalidité :

Le cumul des prestations versées par l'INPCA, la sécurité sociale et, le cas échéant, du salaire versé par l'entreprise adhérente ne peut excéder 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il n'y avait pas eu arrêt de travail.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les salariés sous contrats de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base de garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Article 4.2

Garanties au bénéfice des salariés cadres

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage de la base des prestations :

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 175 % ;
- marié, titulaire d'un PACS, concubin : 230 % ;

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 55 %.

b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au a ci-dessus en cas de décès du participant.

c) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, bénéficiaire d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10 % de la base des prestations.

d) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés cadres ayant au minimum 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365^e partie de la base des prestations (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie : 80 % de la base des prestations.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

Le cumul des prestations versées par l'INPCA, la sécurité sociale et, le cas échéant, du salaire versé par l'entreprise adhérente ne peut excéder 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il n'y avait pas eu arrêt de travail.

Article 4.3

Salaire de référence. – Base des prestations

En vigueur étendu

Pour les prestations incapacité temporaire de travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant de calcul aux prestations (sauf limites précisées précédemment au 4.2 d) est le salaire brut à payer que le salarié aurait perçu en activité.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congés parental fractionné...), le salaire pris en compte pour la durée effective du travail n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

Article 4. 4

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 à l'accord n 8 du 10 avril 2007 relatif à la prévoyance

a) Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

- le salarié non cadre bénéficie du maintien des garanties définies à l'article 4. 1 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 ;
- le salarié cadre bénéficie du maintien des garanties définies à l'article 4. 2 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Cette renonciation, qui est définitive, doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur ;
- ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme désigné INPCA, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient, pour le personnel non cadre, à compter du 181^e jour d'incapacité de travail continue, et pour le personnel cadre, à compter du 91^e jour d'incapacité de travail continue.

Cette incapacité de travail doit être médicalement constatée et ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale.

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 perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} juillet 2009.

b) Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 4. 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

c) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'INPCA.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (préfinancement par les actifs : part patronale et part salariale) dans le cadre des cotisations fixées à l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par le conseil d'administration de l'INPCA, et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard le 30 juin 2011 en vue de faire un bilan d'application du présent avenant.

L'organisme désigné INPCA établira un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

e) Communication

La notice d'information établie par l'INPCA et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité. De même, il sera remis aux entreprises un bulletin d'adhésion « portabilité ».

f) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

g) Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des modifications de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de ses avenants par ses signataires. »

Article 5

Principe de fonctionnement du régime de prévoyance

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance obligatoire, modifié par le présent avenant, est régi par les statuts et le règlement intérieur de l'institution nationale de prévoyance du commerce et de l'artisanat (INPCA) pour tous les points ne faisant pas l'objet d'une stipulation expresse.

Article 6

Date d'effet

En vigueur étendu

Le présent régime a pris effet le 1er janvier 1994.

Il relève des dispositions, en vigueur à sa date de signature, relatives à la révision et à la dénonciation.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 2 du 10 juillet 2006 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 8

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail (anciennement article L. 132-9). (Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Article 9

Dépôt

En vigueur étendu

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

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime prévoyance de la profession en mettant en œuvre des garanties supplémentaires au bénéfice des salariés non cadres et cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007.

Article 1er

Cotisations

En vigueur étendu

Pour les garanties capital décès, invalidité absolue et définitive, les rentes éducation, rentes de conjoint, le salaire de référence est le salaire annuel brut soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le sinistre, dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et dans la limite de la tranche A pour les salariés cadres.

Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées à :

- 1,22 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :
- employeur : 0,61 % ;
- salariés : 0,61 %.

Cependant, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée au taux de 0,4 % de la rémunération brute limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,2 % à la charge de l'employeur et 0,2 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 au plus tard.

Toutefois, si, avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini ci-dessus.

- 1,5 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 2

Garanties au bénéfice des salariés

En vigueur étendu

Article 2.1

Garanties au bénéfice des salariés non cadres

En vigueur étendu

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- participant sans enfant à charge :
- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
- doublement du capital en cas de décès accidentel du participant ;
- majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %. Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du participant.

b) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12 % de la base du salaire de référence.

c) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,5 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % (X – 25) du salaire de référence ;
- le nombre d'années écoulées entre le 25e anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

e) Garantie substitutive

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente supérieure ou égale à 15 % et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100 % et du taux d'infirmité.

f) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365^e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1^{re} catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2 N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale ;

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire et invalidité :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les salariés sous contrat de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base des garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Article 2.2

Garanties au bénéfice des salariés cadres

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence.

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %.

b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au a ci-dessus en cas de décès du participant.

c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès d'ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

d) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

e) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365^e partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

– invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

– incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2 N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;

– incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 2.3

Salaire de référence. – Base des prestations

En vigueur étendu

Pour les prestations incapacité temporaire de travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant de calcul aux prestations (sauf limites précisées précédemment au 2.2 e) est le salaire annuel brut limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et à la tranche A pour les salariés cadres.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congé parental fractionné, etc.), le salaire pris en compte pour la durée effective de travail n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

Article 3

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera les articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 4

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 5

Dépôt

En vigueur étendu

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

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Préambule

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » formalisé par l'avenant n° 8 du 10 avril 2007, tel que modifié par l'avenant n° 17 du 16 septembre 2009, l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 et l'avenant n° 31 du 3 juillet 2013.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs, mais également pour prendre en compte les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires entendent ainsi redéfinir, au sein d'un même accord, les conditions dans lesquelles les salariés de la branche bénéficient d'un niveau minimal de garanties de prévoyance.

Ainsi, les dispositions décrites ci-après se substituent intégralement à celles instituées par les avenants cités au premier paragraphe du présent préambule.

Article 1er Objet et champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 Bénéficiaires

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini en son article 1er.

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Article 3 Souscription d'un contrat de prévoyance

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

Article 4 Cotisations

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale du régime de prévoyance correspondant a minima au niveau des garanties définies à l'article 5 du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis.

Article 5 Garanties au bénéfice des salariés

En vigueur étendu

Les contrats d'assurance souscrits par les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions annexes devront couvrir les garanties de prévoyance décrites ci-après, regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- capital décès.

Article 5.1 - Garanties au bénéfice des salariés non cadres

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés 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 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3.

a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'IAD (classement en 3e catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;
- du versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

A défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire du Pacs ou au concubin ;

- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié ;
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, du salarié survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfants à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

b) Décès accidentel du salarié (capital supplémentaire)

En cas de décès accidentel du salarié, le capital versé fait l'objet d'un doublement (capital supplémentaire de 100 %).

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un évènement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

c) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 12 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié et pendant l'existence du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même évènement, quel que soit l'ordre du décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités durant sa minorité.

d) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du salarié, le service au conjoint, au concubin ou au lié par un Pacs, survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Rente viagère réversible :

Le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,50 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années « x » restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e anniversaire de naissance du salarié, le minimum d'années retenues étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le versement de la rente cesse au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

Rente temporaire :

Lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire, le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années « x » écoulées entre le 25e anniversaire de naissance du salarié (calculé par différence de millésimes) et l'âge au décès.

Le versement de la rente cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date d'acquisition de la pension de réversion des régimes de retraite obligatoire complémentaires pour la rente temporaire ;
- au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

e) Garantie substitutive à la garantie rente de conjoint (pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés)

Cette garantie a pour objet le versement aux salariés célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente consécutive à un accident (si taux d'infirmité « N » ≥ 15 %).

Le montant de ce capital est égal au produit de 100 % du salaire de référence et du taux d'infirmité constaté du salarié (N).

f) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

g) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^e jour d'arrêt continu et total du travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365^e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des obligations de maintien de salaire de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1^{re} catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité permanente professionnelle est le suivant :

- incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et IPP :

Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 5.2 Garanties au bénéfice des salariés cadres

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Les prestations liées aux garanties décrites ci-après sont calculées sur la base de la tranche A du salaire des cadres.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3.

a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'IAD (classement en 3e catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

A défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire du Pacs ou au concubin ;
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié ;
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualités avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, du salarié survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualités durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du salarié consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au a ci-dessus en cas de décès du salarié.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

d) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié, pendant l'existence du contrat d'adhésion ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre des décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal à qualités durant sa minorité.

e) Incapacité de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle (IPP)

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365^e partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2 N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et à l'IPP :

Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 5.3 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

En vigueur étendu

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

a) Modalités du maintien

Le maintien des garanties de prévoyance « incapacité, invalidité, IPP, décès » s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l'ancien salarié ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme assureur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

b) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

c) Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

d) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6 Conséquences du changement d'organisme assureur

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur résultant de la résiliation d'un contrat souscrit dans le cadre de l'article 1er du présent accord, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Par ailleurs, l'entreprise, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, devra organiser la poursuite des revalorisations.

Article 7 Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 2261-9 du même code.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir le régime de prévoyance.

Article 8 Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2016.

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

L'extension du présent accord sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Soins santé

Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer, en tenant compte de l'expérience acquise, les garanties collectives du régime complémentaire frais de santé des salariés de la profession, en mettant en œuvre les dispositions décrites ci-après, qui se substituent intégralement à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées par l'annexe I de l'avenant n° 47 du 27 septembre 1999 (modifié par avenant n° 48 du 26 octobre 1999, par avenant n° 50 du 29 septembre 2000, par avenant n° 62 du 24 juin 2002, par avenant n° 3 du 18 mars 2005, par avenant n° 7 du 13 décembre 2005 et par avenant n° 4 du 10 juillet 2006).

Le régime « soins santé » répond aux 3 objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petites tailles, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement au sein du régime d'un fonds d'action sociale ;
- la proximité par la gestion administrative du régime proche des salariés, grâce à l'intervention de mutuelles implantées régionalement.

Le contrat entre dans le cadre d'un régime obligatoire de branche. Le régime satisfera aux contraintes liées aux « contrats responsables » (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005).

L'assurance complémentaire « frais de santé » que nous vous proposons respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par :

- la réforme de l'assurance maladie, issue de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, a posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août 2007 paru au Journal officiel le 3 août 2007 ;
- enfin l'arrêté du 8 juin 2006 a fixé les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Nos prestations interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Afin que le contrat soit qualifié de « responsable », il devra comporter les mentions suivantes :

- en application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement de la SS (BR) pour les garanties assises sur le tarif de convention (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR. pour le ticket modérateur (TM), la nouvelle expression est : BR moins MR (montant remboursé par la SS) ;
- conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août 2007 paru au Journal officiel le 3 août 2007.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 8 €, valeur avril 2008) ;
- la participation forfaitaire de 1 € ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale (au 1er janvier 2008) :
 - 0, 50 € pour les médicaments mentionnés au 1° dudit III ;
 - 0, 50 € par acte effectué par un auxiliaire médical limité à 2 € par jour par assuré social et par professionnel ;
 - 2 € par transport, ce montant s'applique à chaque trajet avec un plafond de 4 € par jour.

Le montant cumulé des 3 franchises ne pourra pas excéder 50 € par assuré social en 2008.

Le contrat prend en charge :

- la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006 paru au Journal officiel du 18 juin 2006 ;
- la franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient égal ou supérieur à 50, soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 € (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant conviennent de faire un bilan au plus tard dans 12 mois d'application de celui-ci. Ce bilan portera, notamment, sur l'analyse de l'impact de la réforme de la sécurité sociale, ainsi que de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 sur le régime de soins de santé. A partir de ce bilan, une réflexion s'engagera sur les possibilités d'amélioration du régime en fonction des données d'analyse de la consommation médicale fournies par l'UNPMF.

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

Bénéficient du régime « soins santé » les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

Article 2

Bénéficiaires du régime obligatoire

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant doivent couvrir à titre obligatoire l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, apprentis ...), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime local de sécurité sociale d'Alsace-Moselle.

Les salariés suivants doivent toutefois avoir la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre des garanties frais de santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en place dans l'entreprise doit également couvrir à titre obligatoire, dans le cadre d'une cotisation uniforme famille, les ayants droit du salarié (enfants et conjoint à charge, tels que définis par le contrat d'assurance).

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

– au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Article 3

Garanties

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Les entreprises devront garantir les salariés et leurs ayants droit en matière de frais de santé en respectant les minima de couverture, acte par acte, suivants :

Régime général - Garanties base conventionnelle

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie¹		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80 % BR / 100 % BR	55 % BR / 35 % BR
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80 % BR / 100 % BR	35 % BR / 15 % BR
Frais de séjour	80 % BR / 100 % BR	65 % BR / 45 % BR
Forfait journalier ⁽²⁾	Néant	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	Néant
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Consultations - Visites		
Consultations généralistes - Visites Optam	70 % BR	30 % BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	70 % BR	30 % BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Actes de spécialité Optam / / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Analyses et examens de biologie	60 % BR	40 % BR
Radiologie Optam	70 % BR	30 % BR
Radiologie Hors Optam	70 % BR	30 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Prothèses autres que dentaires		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	60 % BR	40 % BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie		
(diplômé d'État, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
Pharmacie - Transport		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	65 % BR	35 % BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	30 % BR	70 % BR
Médicaments à SMR faible	15 % BR	85 % BR
Frais de transport	65 % BR	35 % BR
Dentaire pris en charge par la sécurité sociale		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	70 % BR	55 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	70 % BR	200 % BR
Inlays - Onlay (INO) *	70 % BR	200 % BR
Orthodontie	100 % BR	75 % BR tous les 6 mois
Dentaire non pris en charge par la sécurité sociale		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	Néant
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50 % FR limités à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
Grefte gingivale	Néant	50 % FR limités à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
Allongement coronaire	Néant	50 % FR limités à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
- Lambeau	Néant	50 % FR limités à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Optique³		
Verres (par verre)	60 % BR	40 % BR + 79,50 €
Montures	60 % BR	40 % BR + 111 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	60 % BR	40 % BR + 3,5 % PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	3,5 % PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6 % PMSS
Maternité		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime)**	Néant	7 % PMSS
Chambre particulière	Néant	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres remboursements		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80 % FR limités à 4 % PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1^{er} janvier 2017)

OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique.

* Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.

** Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

Régime Alsace-Moselle - Garanties base conventionnelle

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie¹		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90 % BR / 100 % BR	10 % BR / néant
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90 % BR / 100 % BR	10 % BR / néant
Frais de séjour	100 % BR	Néant
Forfait journalier ⁽²⁾	Néant	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	100 % FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
Consultations - Visites		
Consultations généralistes - Visites Optam	90 % BR	120 % BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	90 % BR	100 % BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	90 % BR	120 % BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	90 % BR	100 % BR
Actes de spécialité Optam / / Optam Co	90 % BR	120 % BR

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	90 % BR	100 % BR
Analyses et examens de biologie	90 % BR	60 % BR
Radiologie Optam	90 % BR	70 % BR
Radiologie Hors Optam	90 % BR	30 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	60 % BR
Prothèses autres que dentaires		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	90 % BR	60 % BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie		
(diplômé d'État, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
Pharmacie - Transport		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	90 % BR	10 % BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	80 % BR	20 % BR
Médicaments à SMR faible	15 % BR	85 % BR
Frais de transport	90 % BR	10 % BR
Dentaire pris en charge par la sécurité sociale		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	90 % BR	260 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	90 % BR	260 % BR
Inlays - Onlay (INO) *	90 % BR	260 % BR
Orthodontie	100 % BR	200 % BR
Dentaire non pris en charge par la sécurité sociale		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	250 % BR reconstituée**
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50 % FR limités à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
Grefte gingivale	Néant	50 % FR limités à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
Allongement coronaire	Néant	50 % FR limités à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Lambeau	Néant	50 % FR limités à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Optique³		
Verres (par verre)	90 % BR	10 % BR + 111 €
Montures	90 % BR	10 % BR + 95 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	90 % BR	10 % BR + 8 % PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	8 % PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6 % PMSS
Maternité		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime)**	Néant	10 % PMSS
Chambre particulière	Néant	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres remboursements		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80 % FR limités à 4 % PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1^{er} janvier 2017)

OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique.

** Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.*

*** Le montant de la BR reconstituée est de 107,50 €.*

**** Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.*

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

Article 4

Suspension

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé

Le bénéfice de la couverture frais de santé doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture santé, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

Article 5

Cotisations

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59,5 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale.

Cette participation patronale ne pourra en tout état de cause être inférieure à un plancher mensuel de 24,85 €, ce montant étant indexé chaque année sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale à compter de l'année 2017. En conséquence, pour l'année 2017 sera prise en compte l'évolution entre le plafond 2016 et celui de 2017. Le reste de la cotisation est à la charge des salariés.

Article 6

Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé

Le comité de gestion qui était prévu par l'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est désormais remplacé par un comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé (ci-après dénommé “ comité de pilotage ”).

Ce comité est financé par une cotisation annuelle égale à 0,016 % du PASS. Cette cotisation est due par chaque entreprise pour chacun de ses salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur.

Article 6.1 Composition et attributions du comité de pilotage

Article 6.1.1 Composition

Chaque organisation patronale et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes dispose de deux sièges au sein du comité de pilotage.

La présidence du comité est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour deux années civiles ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année civile ;
- le collège des employeurs assure le secrétariat technique et administratif du comité sous le contrôle de sa présidence.

Article 6.1.2 Attributions

Le comité de pilotage a pour mission de :

- s'assurer de la bonne application des dispositions du régime conventionnel frais de santé au sein de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- mener des études sur les évolutions à apporter aux garanties, la population couverte (salariés, ayants-droit, retraités) ;
- mener des études et mettre en œuvre des actions de prévention au niveau des salariés et des entreprises de la branche ;
- déterminer l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 6.2.2.

Article 6.2 Gestion et affectation de la cotisation

Article 6.2.1 Modalités de gestion

La cotisation définie au présent article est recouvrée par une association paritaire relevant de la loi du 1er juillet 1901, qui sera créée par les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle aura notamment pour missions de permettre aux partenaires sociaux de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes de disposer d'une structure de soutien contribuant à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers participant à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par le présent accord dans le cadre du comité de pilotage. Les statuts et le règlement

intérieur de cette association sont soumis à l'approbation du comité de pilotage et aux formalités légales en vigueur après avis de la commission mixte paritaire.

Cette association pourra déléguer la collecte de cette cotisation à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable du comité de pilotage et après avis de la commission mixte paritaire.

Article 6.2.2 Affectation

Le comité de pilotage détermine l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord pour financer notamment :

- les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.) ;
- les études que diligente le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, ...) auxquels il recourt ;
- les actions d'information et de communication à destination des entreprises de la branche ;
- un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué également à chacune des organisations patronales et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour financer :
- par une allocation forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des personnels de la branche et des frais de structure ;
- sur justificatifs et dans la limite des dépenses réellement engagées :
- leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité ;
- la rémunération des experts et prestataires auxquels ils recourent.

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales seront reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration de l'association.

Article 7

Dispositions diverses

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé

7.1 - Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime

Le présent régime faisant l'objet de l'avenant n° 11 à la convention collective nationale de la coiffure est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 16 avril 2008

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 4 du 10 juillet 2006 à la convention collective nationale de la coiffure.

Ce régime peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 132-8 du code du travail. La date d'effet de cette dénonciation est fixée au 1^{er} janvier de l'année suivant celle de sa signification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard, le 30 septembre de chaque année.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir la santé des salariés.

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

7.2 – Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

7.3 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, sur le plan national, non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Annexe I - Tableau des garanties du régime conventionnel

En vigueur étendu

Annexe modifiée par Avenant n° 27 du 21 juin 2012

I - Couverture des Frais de santé du Régime Général de la Sécurité sociale

- Couverture des Frais de santé pour les salariés et leurs ayants-droit bénéficiant du Régime Général de la Sécurité sociale (ou d'un régime obligatoire différent du régime local d'Alsace – Moselle)

II - Couverture des Frais de santé du Régime local d'Alsace Moselle

- Couverture des Frais de santé pour les salariés et leurs ayants-droit bénéficiant du régime local d'Alsace – Moselle

La réforme de l'Assurance Maladie issue de la Loi No 2004-810 du 13 Août 2004, a posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France.

Dans ce cadre, différentes dispositions de cette réforme impactent les contrats de complémentaire Frais de santé. Le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 a fixé les règles dans lesquelles les contrats d'assurance maladie sont qualifiés de «responsables».

Nota : - Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réels.

I. – Couverture obligatoire des salariés et de leurs ayants droit bénéficiant du régime général de la sécurité social

Modifié par Avenant n° 27 du 21 juin 2012

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires : – actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	45 % BRSS
– actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	45 % BRSS
Frais de séjour	45 % BRSS
Forfait journalier	100 % du forfait en vigueur (limité à 30 jours par an et par bénéficiaire en établissements et services pour maladies nerveuses, mentales ou psychiatriques)
Chambre particulière	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant
Lit accompagnant	15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	30 % BRSS
Actes de spécialité des médecins	30 % BRSS
Analyses	40 % BRSS
Radiologie	30 % BRSS
Auxiliaires médicaux	40 % BRSS
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	40 % BRSS

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	35 % BRSS
Pharmacie vignette bleue	70 % BRSS
Pharmacie vignette orange	85 % BRSS
Frais de transport	35 % BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	30 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	200 % BRSS (dans la limite de 100 % du [BRSS - MRSS]) + 170 % BRSS)
Inlays (**)	200 % BRSS
Onlays (**)	200 % BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Néant
Implants	400 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	75 % BRSS tous les 6 mois
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale :	
– curetage/surfaçage	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*)
– greffe gingivale	50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)
– allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
– lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	35 % BRSS + 2,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (75,78 €) (*)
Montures	35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	7 % du PMSS (212,17 €) (*)
Chambre particulière	100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
<p><i>Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonné.</i></p> <p><i>BRSS : base de remboursement sécurité sociale.</i></p> <p><i>FR : frais réels.</i></p> <p><i>MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.</i></p> <p><i>(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1er janvier 2012).</i></p> <p><i>(**) Actes en SC : SC7 / SC12 / SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale).</i></p> <p><i>(***) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.</i></p>	

II.– Couverture obligatoire des salariés et de leurs ayants droit bénéficiant du régime local d'Alsace-Moselle

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 21 juin 2012

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires :	
– actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	100 % BRSS
– actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	100 % BRSS
Frais de séjour	100 % BRSS
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans lit accompagnant	100 % des frais réels dans la limite de 1,5 % PMSS par jour (45,47 €) (*) 15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS
Actes de spécialité des médecins	100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS
Analyses	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Radiologie	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	100 % BRSS moins MRSS
Pharmacie vignette bleue	100 % BRSS moins MRSS
Pharmacie vignette orange	100 % BRSS moins MRSS
Frais de transport	100 % BRSS moins MRSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Inlays (**)	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Onlays (**)	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale :	250 % BRSS théorique
Implants	400 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	200 % BRSS

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale : – curetage/surfaçage	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*)
– greffe gingivale	50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)
– allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
– lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	100 % BRSS moins MRSS + 3,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Montures	100 % BRSS moins MRSS + 3 % PMSS par an et par bénéficiaire (90,93 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	10 % PMSS par an et par bénéficiaire (303,10 €) (*)
Chambre particulière	100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
<p><i>Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonnés.</i></p> <p><i>BRSS : base de remboursement sécurité sociale.</i></p> <p><i>FR : frais réels.</i></p> <p><i>MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.</i></p> <p><i>(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1er janvier 2012).</i></p> <p><i>(**) Actes en SC : SC7 / SC12 / SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale).</i></p> <p><i>(***) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.</i></p>	

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires :	
– actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	100 % BRSS
– actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	100 % BRSS
Frais de séjour	100 % BRSS
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans lit accompagnant	100 % des frais réels dans la limite de 1,5 % PMSS par jour (45,47 €) (*) 15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS
Actes de spécialité des médecins	100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS
Analyses	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Radiologie	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	100 % BRSS moins MRSS
Pharmacie vignette bleue	100 % BRSS moins MRSS
Pharmacie vignette orange	100 % BRSS moins MRSS
Frais de transport	100 % BRSS moins MRSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Inlays (**)	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Onlays (**)	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale :	250 % BRSS théorique
Implants	400 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	200 % BRSS
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale : – curetage/surfaçage	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*)
– greffe gingivale	50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
– allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
– lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	100 % BRSS moins MRSS + 3,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Montures	100 % BRSS moins MRSS + 3 % PMSS par an et par bénéficiaire (90,93 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	10 % PMSS par an et par bénéficiaire (303,10 €) (*)
Chambre particulière	100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
<p><i>Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonnés.</i></p> <p><i>BRSS : base de remboursement sécurité sociale.</i></p> <p><i>FR : frais réels.</i></p> <p><i>MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.</i></p> <p><i>(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1er janvier 2012).</i></p> <p><i>(**) Actes en SC : SC7 / SC12 / SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale).</i></p> <p><i>(***) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.</i></p>	

Annexe II - Liste des mutuelles gestionnaires et coassureurs désignées

Nom	N° préfectoral	Adresse	N°	Départements de compétence
Groupe Adrea mutuelle de l'Ain	01M00562-7	58 rue Bourgmayer 01017 Bourg en Bresse	1	Ain
Groupe Adrea mutuelle Alpes Dauphine	38M01179-1	226 cours de la Libération 38069 Grenoble Cedex	38	Isère
Groupe Adrea mutuelle Savoyarde	3M00358-9	2 rue Claude Martin 73021 Chambéry Cedex	73	Savoie
			74	Haute Savoie
Groupe Adrea Mutuelle centre Auvergne	03M00175-4	11 rue Marcellin Desboutin 03012 Moulins Cedex	03	Allier
Les mutuelles du soleil	04M00137-2	36 avenue Maréchal Foch BP 1296 06005 Nice Cedex 1	04	Alpes de Hautes Provence
			5	Hautes Alpes
			6	Alpes Maritimes
Eovi mutuelle Drôme Arpica	07M00095-5	13 cours du Palais BP228 07002 Privas Cedex	07	Ardèche
	26M00487-4	5 rue Belle Image BP 1026 26028 Valence Cedex	26	Drôme
Les mutuelles via santé	11M00473-6	65 rue Antoine Marty 11885 Carcassonne Cedex 9	11	Aude
	66M00412-8	1 ave Carsalade Dupont BP 449 66865 Perpignan Cedex	66	Pyrénées Orientales
Radiance UMTNS	16M00439-6	1 bd Liédot 16014 Angoulême Cedex	16	Charente
			17	Charente Maritime
Mutuelle action - CPSAC	22M00105-1	3 bd Waldeck Rousseau BP 2051 22021 Saint Brieuc Cedex 1	22	Côtes d'Armor
Perigord Mutualité	24M00227-9	29 place Francheville 24000 Périgueux	24	Dordogne
CPSF- Mutuelle action	29M00212-0	1 rue de Belle Ile en Mer 29193 Quimper Cedex	29	Finistère
Groupe Adrea Unilia - Mutuelle	30M00515-4	393, rue de l'Hostellerie 30018 Nîmes Cedex 9	30	Gard
Mutuelle Santé vie	81M00232-9	202 avenue de Pélissier 81018 Albi Cedex	09	Ariège
			12	Aveyron
			31	Haute Garonne
			32	Gers
			46	Lot
			48	Lozère
			81	Tarn
			82	Tarn et Garonne
Mutuelle ociane	33M01428-3	8 terrasse du Front du Médoc 33054 Bordeaux Cedex	33	Gironde
			64	Pyrénées Atlantique

Nom	N° préfectoral	Adresse	N°	Départements de compétence
EOVIE Languedoc Mutualité	34M00944	35 Grand Rue Jean Moulin 34000 Montpellier	34	Hérault
SMP Radiance	35M00308-3	12, Boulevard de la Résistance 56000 Vannes	35 56	Ille et Vilaine Morbihan
Oreade - mutuelle des Landes	40M00461-0	15 quai Docteur Calabet 47910 Agen Cedex 19	40	Landes
			47	Lot et Garonne
Mutuelle existence	42M00967-2	8, Place de l'Hôtel de Ville 42029 St Etienne Cedex	42	Loire
EOVI - Mutuelle Présence	42M00998-7	72 rue du 11 Novembre 42100 St Etienne	43	Haute Loire
			69	Rhône
Harmonie Mutualité Mutuelle Atlantique	44M00698-9	29 quai François Mitterrand 44273 Nantes Cedex 02	44	Loire Atlantique
Spheria - Val de France	45M00431	16 rue des Grands Champs 45025 Orléans Cedex 1	45	Loiret
			28	Eure et Loir
			58	Nièvre
Harmonie Mutualité	En cours d'attribution	67, rue des Ponts de Cé 49010 Angers Cedex 01	18	Cher
			37	Indre et Loire
			41	Loir et Cher
			49	Maine et Loire
			85	Vendée
			86	Vienne
Apreva	59M01781_0	Rue des Canonnières BP 299 59306 Valenciennes Cedex	59	Nord
	62M01458_9	2 rue de l'Origan 62036 Arras Cedex	62	Pas de Calais
Radiance Picardie	60M00575_5	106 rue Faidherbe 60184 Nogent sur Oise	60	Oise
			02	Aisne
			80	Somme
Mut'Est	67M00123_9	11 bd Wilson 67082 Strasbourg Cedex	67	Bas Rhin
			57	Moselle
MCA	68M00128_6	6 route de Rouffach 68027 Colmar	68	Haut Rhin
			57	Moselle

Nom	N° préfectoral	Adresse	N°	Départements de compétence
MNM	75M04724_3	170-174, Boulevard de la Vilette 75918 Paris Cedex 19	2A	Corse du Sud
			2B	Haute Corse
			08	Ardennes
			10	Aube
			13	Bouches du Rhône
			15	Cantal
			19	Corrèze
			21	Côte d'Or
			23	Creuse
			25	Doubs
			27	Eure
			36	Indre
			39	Jura
			51	Marne
			52	Haute Marne
			53	Mayenne
MNM (suite)			54	Meurthe et Moselle
			55	Meuse
			63	Puy de Dôme
			65	Hautes Pyrénées
			70	Haute Saône
			71	Saône et Loire
			72	Sarthe
			79	Deux Sèvres
			83	Var
			84	Vaucluse
			87	Haute Vienne
			88	Vosges
SMI	75M03219	2 rue de Laborde 750374 Paris Cedex 08	90	Territoire de Belfort
			75	Ville de Paris
			77	Seine et Marne
			78	Yvelines
			91	Essonne
			92	Hauts de Seine
			93	Seine St Denis
			94	Val de Marne
			95	Val d'Oise
			97	Guyane

Nom	N° préfectoral	Adresse	N°	Départements de compétence
Previades	76M00835-9	174 bd et Strasbourg 76098 Le Havre Cedex	14	Calvados
			50	Manche
			61	Orne
			76	Seine Maritime
Releya	89M00294_2	3 avenue de la Fontaine Ste Marguerite - BP 359 89006 Auxerre	89	Yonne
Mutuelle de Marie Gaillard	97M101-457	Section Bernard 97190 Le Gosier Guadeloupe	97	Guadeloupe
Mutuelle unité fraternelle des régions	97M20126_5	Cité Lacroix 97231 Robert Martinique	97	Martinique
Mutualité de la Réunion	En cours d'attribution	14 Bd Doret - BP 340 97647 Saint Denis Cedex - Réunion	97	Réunion

Annexe III -Contrat de garanties collectives

(Annexe exclue de l'extension par l'arrêté du 1er décembre 2008, JO du 6 décembre)

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des Entreprises de la Coiffure, ont signé le 16 avril 2008, l'avenant No 11 «Frais de Santé» à votre Convention Collective Nationale de la Coiffure instituant une amélioration des garanties du régime complémentaire Frais de Santé, avenant qui fait l'objet d'une procédure d'extension. Cet avenant précise les organismes désignés chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent «Contrat de garanties collectives» a pour objet de formaliser l'acceptation de l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française et des Mutuelles désignées en Annexe II à l'avenant précité, et de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux

Par la signature de ce contrat, les Mutuelles représentées par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organismes gestionnaires. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant No 11 à la Convention Collective, aux taux de cotisations fixés par ce même accord et selon les modalités de coassurance fixées à l'article 16 de ce même accord.

Le présent «contrat de garanties collectives» est ainsi conclu entre :

d'une part,

- les partenaires sociaux signataires l'Avenant No 11 du 16 avril 2008 à la Convention Collective Nationale des Entreprises de la Coiffure,

d'autre part,

- les Mutuelles représentées par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, agissant pour leur compte et en représentation.

Article 1

Étendue des garanties

En vigueur non étendu

Le régime dont le détail des garanties est expressément indiqué dans l'Avenant No 11 du 16 avril 2008 prévoit, un régime obligatoire adapté d'une part au régime général et d'autre part au régime local Alsace-Moselle de la Sécurité sociale. Il est entendu par ailleurs que les mutuelles assureurs offriront aux salariés et aux entreprises des garanties sur-complémentaires spécifiques, sous forme d'options. Les garanties de ces options, ainsi que les cotisations correspondantes font l'objet de l'article 2 du présent contrat.

Article 2

Garanties du régime optionnel, complémentaires au régime conventionnel pour les salariés et les ayants droit

En vigueur non étendu

2.1. Régime général de la sécurité sociale

Tableau des garanties. – Option 1	
Acte	Prestation
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Frais de séjour	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Forfait journalier	
Chambre particulière	100 % FR limité à la BRSS et, à défaut, 1,5 % PMSS par jour dans la limite de 40 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	1 % du PMSS par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour
Lit accompagnant	+ 10 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Acte de spécialité des médecins	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Analyses	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Radiologie	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Auxiliaires médicaux	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Prothèses autres que dentaires (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Ostéopathie, chiropractie, éthiopathie	+ 5 € par consultation limité à 20 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignettes blanches	
Pharmacie vignettes bleues	
Frais de transport	

Tableau des garanties. – Option 1

Dentaire	
Soins dentaires	+ 25 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale	+ 100 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Inlays	+ 50 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Onlays	+ 50 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Prothèses dentaires refusées par la sécurité sociale	+ 100 % BRSS théorique
Implants	+ 25 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	+ 50 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Optique (par année civile)	
Verres	+ 0,6 % PMSS
Montures	+ 0,6 % PMSS
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	+ 0,6 % PMSS
Lentilles refusées par la sécurité sociale	+ 0,6 % PMSS
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	+ 2 % PMSS par œil
Maternité	
Participation aux frais de maternité (prime)	+ 3 % PMSS
Chambre particulière	
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	
<p>BRSS : base de remboursement par la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS 2011 : 2 946 €.</p>	

Tableau des garanties. – Option 2	
Acte	Prestation
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Frais de séjour	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Forfait journalier	
Chambre particulière	100 % FR limité à la BRSS et, à défaut, 2 % PMSS par jour dans la limite de 40 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	1 % du PMSS par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour
Lit accompagnant	+ 15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Acte de spécialité des médecins	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Analyses	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Radiologie	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Auxiliaires médicaux	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Prothèses autres que dentaires (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Ostéopathie, chiropractie, éthiopathie	+ 10 € par consultation limité à 40 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignettes blanches	
Pharmacie vignettes bleues	
Frais de transport	
Dentaire	
Soins dentaires	+ 75 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale	+ 200 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Inlays	+ 100 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Onlays	+ 100 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Prothèses dentaires refusées par la sécurité sociale	+ 200 % BRSS théorique
Implants	+ 50 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	+ 100 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)

Tableau des garanties. – Option 2	
Acte	Prestation
Optique (par année civile)	
Verres	+ 1,2 % PMSS
Montures	+ 1,2 % PMSS
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	+ 1,2 % PMSS
Lentilles refusées par la sécurité sociale	+ 1,2 % PMSS
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	+ 4 % PMSS par œil
Maternité	
Participation aux frais de maternité (prime)	+ 6 % PMSS
Chambre particulière	
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	
BRSS : base de remboursement par la sécurité sociale. MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale. FR : frais réels. PMSS 2011 : 2 946 €.	

Tableau des garanties. – Option 3		
Acte	Prestation	
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	Établissements conventionnés	Établissements non conventionnés
Honoraires	100 % FR Dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	90 %FR Dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Frais de séjour	100 % FR Dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	90 % FR Dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)
Forfait journalier		
Chambre particulière	100 % FR limité à la BRSS et, à défaut, 2,5 % PMSS par jour dans la limite de 40 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie	
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	1 % du PMSS par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour	
Lit accompagnant	+ 20 € par jour	
Consultations, visites		
Consultations, visites	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Acte de spécialité des médecins	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Analyses	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Radiologie	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Auxiliaires médicaux	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	

Tableau des garanties. – Option 3		
Acte	Prestation	
Prothèses autres que dentaires (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Ostéopathie, chiropractie, éthiopathie	+ 15 € par consultation limité à 60 € par an et par bénéficiaire	
Pharmacie, transport		
Pharmacie vignettes blanches		
Pharmacie vignettes bleues		
Frais de transport		
Dentaire		
Soins dentaires	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale	+ 300 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Inlays	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Onlays	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Prothèses dentaires refusées par la sécurité sociale	300 % BRSS théorique	
Implants	+ 100 € par an et par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée	+ 150 % BRSS dans la limite de (100 % FR – 100 % BRSS)	
Optique (par année civile)		
Verres	+ 3 % PMSS	
Montures	+ 3 % PMSS	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	+ 3 % PMSS	
Lentilles refusées par la sécurité sociale	+ 3 % PMSS	
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	+ 9 % PMSS par œil	
Maternité		
Participation aux frais de maternité (prime)	+ 9 % PMSS	
Chambre particulière		
Autres remboursements		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire		

2.2. Régime local d'Alsace-Moselle

Acte	Prestation. – options régime local Alsace-Moselle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires	100 % FR
Frais de séjour	100 % FR
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	15 € par jour dans la limite de 80 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	+ 1 % PMSS
Lit accompagnant	+ 10 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	50 % BRSS
Acte de spécialité des médecins	50 % BRSS
Analyses	100 % BRSS
Radiologie	100 % BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS
Prothèses autres que dentaires (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, éthiopathie	10 € par consultation limité à 30 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignettes blanches	Néant
Pharmacie vignettes bleues	Néant
Frais de transport	100 % BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	Néant
Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale	50 % BRSS
Inlays	50 % BRSS
Onlays	50 % BRSS
Prothèses dentaires refusées par la sécurité sociale	50 % BRSS théorique
Implants	50 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	Néant
Optique (par année civile)	
Verres	3 % PMSS
Montures	3 % PMSS
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	3 % PMSS

Acte	Prestation. – options régime local Alsace-Moselle
Lentilles refusées par la sécurité sociale	Néant
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	9 % du PMSSI
Maternité	
Participation aux frais de maternité (prime)	Néant
Chambre particulière	Néant
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant
BRSS : base de remboursement par la sécurité sociale. MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale. FR : frais réels. PMSS 2011 : 2 946 €.	

Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats.

2-3 – Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS) au 1er janvier de chaque année.

A - Pour les salariés actifs relevant de la CCN et les membres de leur famille bénéficiaires du régime optionnel

Le taux de cotisation est déterminé en fonction du nombre de personnes couvertes de la famille, en pourcentage du PASS au 1er janvier de chaque exercice. Il s'établit à :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace/Moselle
Adulte	0,26%	0,45%	0,77%	0,20%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

La gratuité de la cotisation enfant est acquise à compter du 3ème enfant pour un même foyer

B - Pour les bénéficiaires du régime d'accueil et les membres de leur famille bénéficiaires du régime optionnel

1 - Pour les anciens salariés du régime de la coiffure, dont la situation de licencié est intervenue après avoir cotisé en qualité d'actif (cf. 1 ci dessus) et percevant des prestations ASSEDIC (ou ayant cessé d'en percevoir étant inscrit à l'ANPE).

-ainsi que les ayants-droits des salariés décédés ;

-les salariés dont le contrat de travail est suspendu ;

-les conjoints assurés sociaux en activité ou licenciés indemnisés par les Assedic (ou ayant cessé d'être indemnisés mais inscrits à l'ANPE) ou en suspension de contrat de travail

-les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace/Moselle
--	----------	----------	----------	-----------------------

Adulte	0,33%	0,58%	0,96%	0,29%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

(*) du PASS par an et par personne

La gratuité de la cotisation enfant est acquise à compter du 3ème enfant pour un même foyer.

2 - Pour les anciens salariés du régime de la coiffure, ayant cotisé en qualité d'actif, et les conjoints eux mêmes retraités ou pré retraités non ayant droit de l'adhérent, sous réserve qu'ils aient été bénéficiaires du régime avant leur mise en retraite ou préretraite :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace/Moselle
Adulte	0,46%	0,81%	1,26%	0,33%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

(*) du PASS par an et par personne

La gratuité de la cotisation enfant est acquise pour les éventuels enfants à charge.

3 - Pour les conjoints non retraités non ayant droits au sens de la Sécurité sociale - c'est à dire ayant leur propre numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale, donc ne figurant pas sur la carte d'immatriculation de leur conjoint :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace/Moselle
Adulte	0,26%	0,45%	0,77%	0,20%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

Généralités

Les articles des dispositions contractuelles «régime conventionnel» portant sur le paiement de la cotisation, la prestation, la forclusion, la déchéance, et la subrogation sont maintenus à l'identique pour l'application de la présente annexe.

Concernant le défaut de paiement des options supplémentaires facultatives, celui-ci entraîne la suspension des garanties, ainsi qu'indiqué à l'article 3 ci-dessous.

Récapitulatif des cotisations (en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale)

Taux de cotisations - Régime Conventionnel

1 - Salariés de la coiffure

	Salariés de la coiffure*	Apprentis
Cotisation Familiale	1,38%	1,00%

** Salariés de la coiffure + ayants droits à charge au sens de la Sécurité Sociale - soit figurant sur la carte d'immatriculation du salarié*

Répartition de la cotisation

Employeur	Salarié
60,00%	40,00%

2 - Régime d'accueil - Maintien de garantie

Catégorie de Bénéficiaires	Taux de cotisations
Anciens Salariés licenciés après avoir cotisé à titre d'actifs et percevant des prestations Assedic ou inscrits à l'ANPE Ayants droits de salariés décédés Salariés dont le contrat de travail est suspendu Bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu	Familiale : 1,76 %
Anciens salariés pré retraités ou retraités ayant cotisé à titre d'actifs, et leurs conjoints eux-mêmes retraités ou pré-retraités	Adulte : 1,88 % Enfant* : Gratuit
* Enfants ayants droits à charge au sens de la Sécurité Sociale	

3 - Régime des conjoints non retraités Non ayants droits Sécurité sociale

Catégorie de bénéficiaires	Taux de cotisations
Conjoints non retraités non ayants droits au sens de la Sécurité sociale - ayant leur propre numéro d'immatriculation à la SS, donc ne figurant pas sur la carte d'immatriculation du salarié de la Coiffure.	Adulte : 0,98 %*** Enfant*: Gratuit
* Enfants ayants droits si à charge au sens de la Sécurité Sociale	

Taux de cotisations - Régime Optionnel

Catégorie de Bénéficiaires	Option 1		Option 2		Option 3		Option Alsace Moselle	
	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant
1 - Salariés de Coiffure - Apprentis	0,26 % 0,26 %	0,16%	0,45 % 0,45 %	0,28 % 0,28 %	0,77 % 0,77 %	0,49 % 0,49 %	0,20 % 0,20 %	0,14 % 0,14 %
2 - Régime d'Accueil Anciens Salariés licenciés après avoir cotisé à titre d'actifs et percevant des prestations Assedic ou inscrits à l'ANPE - Ayants droits de salariés décédés - Salariés dont le contrat de travail est suspendu - Bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu	0,33%	0,16%	0,58%	0,28%	0,96%	0,49%	0,29%	0,14%
- Anciens salariés pré retraités ou retraités ayant cotisé à titre d'actifs, et leurs conjoints eux-mêmes retraités ou pré-retraités	0,46%	0,16%	0,81%	0,28%	1,26%	0,49%	0,33%	0,14%
3 - Conjoint non retraités non ayants droits au sens de la Sécurité sociale - c'est à dire ayant leur propre numéro d'immatriculation à la SS. donc ne figurant pas sur la carte d'immatriculation de leur conjoint.	0,26%	0,16%	0,45%	0,28%	0,77%	0,49%	0,20%	0,14%

Article 3

Assiette des cotisations - Défaut de paiement

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 1er décembre 2010 relatif aux frais de santé

Le régime complémentaire Frais de Santé visé par l'Avenant No 11 du 16 avril 2008 est financé par une cotisation de l'employeur et de l'ensemble des salariés pour le régime conventionnel obligatoire, de l'employeur et/ou du salarié pour les options complémentaires, selon les taux de l'avenant, assis chaque mois sur le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Concernant le régime conventionnel obligatoire :

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, l'entreprise ou l'établissement défaillant est mis en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement.

À défaut de règlement dans les 40 jours qui suivent cette mise en demeure, l'absence de règlement entraîne les conséquences suivantes :

-l'entreprise à l'égard de laquelle le défaut de paiement est constaté continue à être redevable de la cotisation dont la mutuelle poursuit le recouvrement par tout moyen. En outre, elle est redevable d'une pénalité de retard égale, par mois ou par fraction de mois de retard, à 2 % de la cotisation sociale. Les frais de recouvrement sont, en outre, mis à la charge de l'entreprise ou de l'établissement.

-les salariés de l'entreprise considérée restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties, lesquelles sont financées par l'ensemble des entreprises cotisantes.

Concernant les adhérents volontaires :

(cas de l'option choisie à titre individuel par le salarié ou collectivement par l'entreprise, ou des adhésions volontaires des ex-salariés et / ou de leurs ayants droits)

En cas de non-paiement de leur cotisation par les adhérents, la mutuelle gestionnaire suspend le paiement des prestations pour les soins postérieurs au défaut de règlement.

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, l'adhérent (ou l'entreprise selon le cas) défaillant est mis en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer son règlement.

À défaut de règlement suite à cette mise en demeure dans les délais impartis par les articles L. 221-7 et L. 221-8, II du Code de la Mutualité, son adhésion est suspendue ; cette suspension entraîne les conséquences suivantes :

-l'adhérent (ou l'entreprise) à l'égard duquel la suspension est constatée continue à être redevable de la cotisation dont la mutuelle poursuit le recouvrement par tout moyen.

-l'adhérent (ou l'entreprise) n'est pas pour autant libéré du paiement de la cotisation annuelle due.

-L'organisme a en outre la possibilité de résilier les garanties dans les 10 jours de la suspension des garanties.

-l'organisme assureur pourra alors si nécessaire poursuivre le recouvrement de la cotisation par tous les moyens de droit.

-Procédure judiciaire concernant le régime conventionnel ou les adhésions volontaires en cas de non-paiement des cotisations :

-Au 50ème jour une inscription de privilège est effectuée par la mutuelle gestionnaire des frais de Santé.

-Au 90ème jour une procédure d'injonction de payer est intentée devant le tribunal d'instance, (point de départ à compter de la 1ère date d'échéance).

Article 4

Clause de sauvegarde relative aux options

En vigueur non étendu

Lorsque le risque se trouve aggravé du fait d'un nouvel environnement législatif social ou fiscal, l'organisme assureur a la faculté de proposer des nouveaux taux de cotisation en cours d'exercice (année civile) pour tenir compte des modifications intervenues.

À défaut d'entente avec les signataires de l'accord réunis en Commission Paritaire, de nouvelles prestations seront définies en fonction de l'impact de la nouvelle législation

Article 5

Forclusion et Prescription

En vigueur non étendu

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de six mois, courant à partir de la date du décompte de la Sécurité Sociale, date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations.

Les prestations non réclamées ou non perçues se prescrivent par deux ans (Article 12 de l'Avenant No 11 du 16 avril 2008).

À partir du jour où il a été notifié à l'intéressé que ses droits étaient ouverts, toute réclamation portant sur les prestations accordées ou refusées doit parvenir à la mutuelle dont il relève dans le délai de 2 ans à compter du paiement ou de la décision de refus de paiement desdites prestations.

Article 6

Principes de fonctionnement des adhésions

En vigueur non étendu

L'adhésion au régime obligatoire Frais de Santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Elle est acquise dès la date d'adhésion de l'entreprise au régime obligatoire Frais de Santé ou dès l'embauche du salarié. Cette disposition ne dispense cependant pas le salarié d'accomplir les formalités suivantes :

- L'adhésion du salarié s'effectue à partir d'un bulletin d'adhésion complété par ses soins et son employeur, auquel est joint un relevé d'identité bancaire (RIB) ou assimilé, ainsi qu'une copie de la carte d'assuré social du salarié (carte sécurité sociale ou attestation de carte vitale).*
- Ce bulletin est à retourner par le salarié à l'employeur qui le retournera à la mutuelle désignée, accompagné des pièces justificatives nécessaires à cette adhésion.*

Article 7

Conditions d'admission dans le régime conventionnel Frais de Santé

En vigueur non étendu

Les salariés sont immédiatement admis dans le régime optionnel Frais de Santé dès lors qu'ils sont salariés de la Coiffure et leur entreprise a souscrit au dit régime

L'affiliation au régime conventionnel Frais de Santé sera matérialisée par la remise d'une carte tiers-payant valant adhésion pour le salarié et ses ayants droits à charge au sens de la Sécurité sociale.

Si un salarié a plusieurs employeurs, il sera affilié au régime par l'entreprise dans laquelle il effectue la durée de temps de travail la plus longue. Si la durée de temps de travail est identique au sein de chaque entreprise, le salarié sera affilié auprès de l'entreprise dans laquelle le contrat de travail est le plus ancien.

Article 8

Gestion du régime

En vigueur non étendu

8-1 - Mutualisation et Gestion

Ainsi indiqué en Préambule de l'Avenant No 11 du 16 avril 2008, les signataires de ce dit avenant ont pris la décision d'adhérer aux mutuelles visées à l'annexe II de cet avenant qui organiseront la mutualisation des risques à travers une stricte co-assurance avec l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, ci-après dénommée UNPMF ;

La coassurance est répartie comme suit :

40 % pour l'UNPMF

60 % pour les Mutuelles visées à l'annexe II de l'Avenant No 11

Les mutuelles assurent la gestion administrative du régime, et l'UNPMF assure l'apération du régime Frais de Santé et les représente auprès des partenaires sociaux.

Par conséquent, la mutualisation des risques souhaitée par les signataires de l'Avenant No 11 du 16 avril 2008 s'effectue par le biais :

D'une part, de l'adhésion obligatoire des entreprises de la Coiffure entrant dans le champ d'application de la Convention collective auprès de la mutuelle désignée, correspondant à l'implantation de leur siège social (sauf dérogation exceptionnelle accordée par le comité de gestion après une étude approfondie de la demande par la dite commission). Cette adhésion entraîne l'affiliation de la totalité de leurs salariés (régulièrement affiliés au régime général de la Sécurité Sociale ou au régime local d'Alsace Moselle de Sécurité Sociale.

Et d'autre part, par la compensation des flux financiers organisée entre les co-assureurs ; le régime faisant l'objet d'un compte de résultat global, par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF).

8-2 - Délégation de Gestion

- Ainsi qu'indiqué à l'article 16, 2o de l'avenant no 11, la gestion pourra éventuellement être assurée par une mutuelle non désignée ne figurant pas à l'Annexe II, sous réserve qu'il existe une délégation de gestion entre cette dernière et la mutuelle territorialement compétente. La mutuelle désignée reste le seul organisme assureur. Par ailleurs, et sous réserve que la mise en place de cette délégation assure une diffusion plus large et un meilleur service auprès d'un nombre suffisant d'entreprises et de salariés, le projet de délégation sera soumis au Comité de gestion du régime, qui sera seul habilité à décider de sa mise en place effective.

Article 9

Fonds Social

En vigueur non étendu

9-1 – Objet

Un fonds social est institué, ayant pour objet, dans la limite de ses ressources annuelles, de :

-prendre en charge des prestations de soins ou de dépenses de santé non prises en charge par le régime «frais de santé» définies dans l'avenant no 11 précité ;

-venir en aide aux adhérents du régime en très grande difficulté, par des secours ;

-favoriser des actions de prévention, d'éducation à la santé, en direction des bénéficiaires du régime «frais de santé».

Étant précisé que ces actions sont menées exclusivement au profit des bénéficiaires du régime «frais de santé».

Les modalités d'attribution des secours sont précisées dans le règlement inséré dans le Protocole d'Accord Technique signé entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs.

9-2 - Gestion du fonds

La gestion administrative et financière du fonds est confiée à l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française.

Article 10

Effet – Durée

En vigueur non étendu

Le présent «Contrat de garanties collectives» aura un effet et une durée identique à l'avenant no 11 à la Convention Collective du 16 avril 2008.

Il pourra toutefois être résilié par l'une des parties signataires :

-par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la Convention modifiant les Organismes Assureurs désignés,

-par l'ensemble des Organismes Assureurs désignés,

-par l'une quelconque des parties signataires de l'avenant 11, notamment, du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent «Contrat de garanties collectives».

Annexe - Intégration extra contractuelles à compter du 1er octobre 2012

Crée par Avenant 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé

Article 1er Intégration de prestations extra contractuelles à compter du 1er octobre 2012

En vigueur étendu

Il a été décidé d'utiliser la réserve de stabilité pour participer à la prise en charge de certains soins prescrits médicalement, mais non remboursés par la sécurité sociale.

Les modalités de financement sont détaillées dans le protocole d'accord technique qui fait l'objet d'un avenant à cette fin.

Ces prestations seront prises en charge du 1er octobre 2012 au 31 décembre afin d'en mesurer les bénéfices pour les salariés et leurs ayants droit et mesurer l'impact réel sur le régime.

Elles seront ensuite revues chaque année en fonction de la consommation effective sans donner lieu à renégociation du contrat de garanties collectives, après proposition de la commission paritaire de suivi et concertation entre les souscripteurs et l'apériteur.

Les demandes de remboursement de ces prestations sont formulées par les salariés auprès de leur mutuelle gestionnaire qui les examine et les traite.

Nature des soins	Prestations extracontractuelles
Psychologue	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 séances par personne et par an
Psychomotricité, ergothérapie	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 10 séances par personne et par an
Diététicien	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 consultations par personne et par an
Analyses médicales hors nomenclature	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 (soit 101,03 € valeur janvier 2012).
Radios hors nomenclature (densitométrie osseuse)	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 (soit 101,03 € valeur janvier 2012).

Article 2 Effet et durée

En vigueur étendu

La présente annexe V au « Contrat de garanties collectives » aura un effet à une durée identique à l'avenant n° 27 du 1er octobre 2012 à la convention collective nationale de la coiffure.

Il pourra toutefois être résilié par les parties signataires :

- les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant les organismes assureurs désignés ;
- l'ensemble des organismes assureurs désignés ;
- l'une quelconque des parties signataires de l'avenant n° 27, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace-Moselle.

Article 1er

Modification du tableau des garanties à compter du 1er octobre 2012

En vigueur étendu

Les tableaux de garanties définis dans l'avenant n° 22 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 1er décembre 2010 intègrent, à compter du 1er octobre 2012, deux nouvelles prestations qui sont mises à disposition des salariés du régime général et local de la sécurité sociale, à savoir :

- les vaccins non remboursés par la sécurité sociale ;
- la parodontologie non remboursée par la sécurité sociale.

Article 2

Tableaux de garanties

En vigueur étendu

En conséquence de l'article 1er, les tableaux de garanties du régime général conventionnel et du régime local Alsace-Moselle figurant en annexe I de l'avenant annulent et remplacent ceux de l'annexe IV du contrat de garantie garanties collectives de l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010.

(Voir tableau en page suivante)

Article 3
Taux de cotisation
En vigueur étendu

3.1. Régime général (En pourcentage.)

	Taux conventionnel				Supplément Option 1			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	1,218	0,076	0,086	1,380	0,230	0,014	0,016	0,260
Apprenti	0,883	0,055	0,062	1,000	0,230	0,014	0,016	0,260
Ancien salarié indemnisé ASSEDIC	1,554	0,097	0,109	1,760	0,291	0,018	0,021	0,330
Ancien salarié préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Conjoint non ayant droit actif	0,865	0,054	0,061	0,980	0,230	0,014	0,016	0,260
Conjoint préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Enfant (gratuité 3e)	Gratuit				0,141	0,009	0,010	0,160

	supplément option 2				Supplément option 3			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Apprenti	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Ancien salarié indemnisé ASSEDIC	0,512	0,032	0,036	0,580	0,848	0,053	0,059	0,960
Ancien salarié préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Conjoint non ayant droit actif	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Conjoint préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Enfant (gratuité 3e)	0,247	0,015	0,018	0,280	0,433	0,027	0,030	0,490

3.2. Régime Alsace-Moselle (En pourcentage.)

	Taux conventionnel				Supplément Option			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié :								
- cotisation adulte	1,218	0,076	0,086	1,380	0,177	0,011	0,012	0,200
- cotisation enfant	Gratuit	0,124	0,008	0,008	0,140			
Régime d'accueil :								
- cotisation adulte	1,554	0,097	0,109	1,760	0,256	0,016	0,018	0,290
- cotisation enfant	Gratuit	0,124	0,008	0,008	0,140			
Régime retraité / préretraité :								
- adulte	1,660	0,104	0,116	1,880	0,291	0,018	0,021	0,330
- enfant	Gratuit	0,124	0,008	0,008	0,140			
Régime conjoint non retraité non ayant droit sécurité sociale :								
- adulte	0,865	0,054	0,061	0,980	0,177	0,011	0,012	0,200
- enfant	Gratuit	0,124	0,008	0,008	0,140			

Article 4

Date d'effet et durée de l'avenant

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er octobre 2012.

Il entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, il annule et remplace l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010 à la convention collective nationale de la coiffure.

Article 5

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Portabilité des frais de santé

Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé

(annule et remplace intégralement à l'avenant n° 19 du 21 avril 2010 à la convention collective de la coiffure relatif à la portabilité des garanties « frais de santé ».)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'anticiper la mise en conformité du dispositif de portabilité des garanties « frais de santé » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 19 du 21 avril 2010 à la convention collective de la coiffure relatif à la portabilité des garanties « frais de santé ».

Article 1er

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires, des garanties extra contractuelles et éventuellement facultatives du régime « Frais de santé » conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts au titre du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et doit informer la mutuelle ayant compétence sur son département de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Article 2

Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective de la coiffure.

Article 3

Entrée en vigueur. – Durée

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juin 2014.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 6 du 10 juillet 2006 relatif au régime de retraite complémentaire

Article 1

Adhésion

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective relèvent de la compétence de l'institution nationale de retraite professionnelle de la coiffure (régime ARRCO) et de l'union générale de retraite des cadres (régime AGIRC).

Article 2

Taux de cotisations

En vigueur non étendu

Les taux de cotisations sont les taux minimaux prévus par les régimes ARRCO et AGIRC.

Article 3

Dispositions diverses

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction des relations du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la circulaire ARRCO-AGIRC du 28 juin 2007 et de la circulaire du 29 juin 2007.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure par le présent accord :

– approuve et valide la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO ;

– sollicite, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur d'activité représenté par le présent accord.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises de coiffure et aux groupes d'entreprises de coiffure relevant du champ d'application prévu à l'article 1er du présent accord de regrouper leurs adhésions auprès des institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale : groupe AG2R La Mondiale ; et ce dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'institutions.

Article 1er

Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord figurera en annexe de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 2

Conditions d'application de la clause de respiration

En vigueur non étendu

La demande de rationalisation a été présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur de la coiffure signataires des textes conventionnels ayant institué la clause de désignation, et ce afin que l'ensemble des entreprises de la profession puisse être rattaché aux institutions désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

Article 3

Approbation AGIRC-ARRCO

En vigueur non étendu

La présente demande sera soumise à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leurs adhésions.

Article 4

Adhésion des entreprises

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes à regrouper leurs adhésions auprès des institutions UGRR ISICA (ARRCO) et UGRC (AGIRC).

Les partenaires sociaux prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe AG2R La Mondiale pendant une période limitée à 1 an à compter de la date d'effet déterminée par la fédération AGIRC ARRCO, et ne pourront en aucun cas être contraignantes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisation professionnelles signataires.

Article 5

Durée

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 6

Dépôt

En vigueur non étendu

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

ÉPARGNE SALARIALE

Accord du 18 décembre 2006 relatif à l'épargne salariale

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure souhaitent mettre en place un plan d'épargne interentreprises, un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, un accord de participation dans le but :

- de faciliter la mise en place et l'utilisation de l'épargne salariale aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de rendre accessibles aux salariés des petites entreprises les avantages liés à l'épargne salariale ;
- de permettre aux entreprises de la coiffure de renforcer leur attractivité sociale, l'implication des salariés dans la bonne marche de l'entreprise ;
- de favoriser la constitution d'une épargne au travers d'un PEI et d'une épargne longue au travers d'un PERCOI.

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale dans la branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qu'ils attachent à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des entreprises concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du titre IV du livre IV du code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux des sociétés responsables de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif dans la branche.

Article 1

Champ d'application. – Adhésions

En vigueur étendu

Le dispositif d'épargne salariale s'applique à l'ensemble des entreprises de coiffure relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 2005 et de celle du 10 juillet 2006 qui annulera celle du 18 mars 2005 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et employant au moins 1 salarié. Sont visés les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté et les mandataires sociaux (chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint dès lors qu'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) pour les entreprises de 1 à moins de 100 salariés.

Le règlement, figurant aux chapitres Ier et II du présent accord, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

Article 2

Règlement et gestion du plan d'épargne

En vigueur étendu

Le règlement du plan d'épargne est annexé au présent accord. Il comprend 2 chapitres autonomes : chapitre Ier relatif au PEI et à l'accord de participation, chapitre II relatif au PERCOI, figurant en annexe de la convention collective nationale de la coiffure.

La gestion des fonds est confiée à AG2R-ISICA Asset Management (Agicam) et Inter Expansion, la tenue de compte des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à Interfi.

La communication et la diffusion du dispositif sont confiées à AG2R.

Article 3

Commission de suivi

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de suivi, composée des parties signataires de l'accord et de représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord. Elle se réunira 1 fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d'activité ;
- le reporting financier ;
- la gestion socialement responsable ;
- la gestion du fonds solidaire.

Article 4

Durée dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du plan d'épargne ne pourra intervenir, en tout état de cause, qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du chapitre Ier pour le PEI et à l'article 11 du chapitre II pour le PERCOI du présent accord et ce, pour chacun des participants inscrits au registre du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales. Les parties signataires concluront avec les organismes responsables de la gestion des fonds une convention de gestion du plan d'épargne salariale (PEI-PERCOI) et choisiront la dénomination commerciale du plan d'épargne.

Chapitre Ier Plan d'épargne interentreprises de la branche coiffure

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) commun à l'ensemble des salariés et des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

Préambule

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche coiffure de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche est mis en place conformément aux dispositions du titre IV du livre IV du code du travail.

Article 1

Formalités d'adhésion au plan

En vigueur étendu

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registres.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leur conjoint s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux ou gérants peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à condition, toutefois :

- d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail ;
- et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir effectuer de nouveaux versements sauf s'ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI.

En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient, après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le plan.

Article 3
Alimentation du PEI
En vigueur étendu

Article 3.1
Versements volontaires des bénéficiaires
En vigueur étendu

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, il ne peut excéder le quart du plafond de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

- soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ;
- soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

Les chèques sont établis à l'ordre d'Interfi et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à Inter Expansion, teneur de registres.

Les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 50 € par an.

Article 3.2
Versements complémentaires des employeurs (abondement)
En vigueur étendu

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 du présent chapitre et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements volontaires, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente qui le souhaite pourra sélectionner un abondement annuel en respectant les règles suivantes :

- entre 33 % et 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un plafond d'abondement compris entre 100 et le plafond légal en vigueur (8 % du plafond de la sécurité sociale, soit 2 574 € pour 2007).

L'entreprise peut opter pour une formule dégressive en retenant un maximum de 3 taux et de 3 plafonds (par exemple 100 % jusqu'à 100 €, puis 50 % jusqu'à 500 €).

L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'abondement est de 1 an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à 3 mois.

En application de l'article L. 443-7 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement au plafond légal en vigueur sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, chaque mois, par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1er jour du 2e mois qui suit.

Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

Article 3.3

Intéressement

En vigueur étendu

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de compte ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au plan et les placements retenus.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié, après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Article 3.4

Participation

En vigueur étendu

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PEI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et affectées au PEI ne peuvent pas faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Article 4

Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur étendu

Les employeurs, y compris ceux dont l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés, peuvent mettre en place un régime de participation au sein de leur entreprise.

La mise en œuvre d'un accord de participation doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps au vu de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Le présent accord les dispense de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient, alors, des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire.

Article 4.1

Formule de calcul

En vigueur étendu

Les droits attribués aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b, du I de l'article 219 du code général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Ainsi, les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

$$(\text{Bénéfice net} - 5\% \text{ capitaux propres}) / 2 \times (\text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée})$$

dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4. 1 du présent chapitre, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements...).

Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, le report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du code général des impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à ses salariés.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Masse salariale : représente les salaires au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L. 223-16 du code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée est constituée par la somme des éléments suivants : les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement de la participation aux bénéfices au dépositaire avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Article 4.2

Modalités de répartition

En vigueur étendu

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les salariés pour 50 % en fonction du temps de présence et pour 50 % en fonction du salaire.

Conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité et d'adoption et les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle, pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce plafond est celui applicable au dernier jour de l'exercice au titre duquel la participation est calculée.

D'autre part, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3 / 4 du montant de ce même plafond.

Si le salarié n'a appartenu juridiquement à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice, les limites ci-dessus indiquées sont réduites prorata temporis.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution sont immédiatement réparties entre les salariés dont la participation n'atteint pas les 3 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 4.3

Modalités de gestion

En vigueur étendu

Une fois réparties, ces sommes sont versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'article 5 du présent chapitre.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les droits à participation n'atteignant pas 80 € par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 5.2 du présent chapitre, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 5.4, 5.5 et 5.6 du présent chapitre.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 12 de ce chapitre.

Article 4.4

Information collective

En vigueur étendu

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modalités de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du responsable d'établissement ou du chef d'entreprise.

En application de l'article R. 442-19 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant, notamment, les éléments servant de base de calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation dans leur entreprise sont tenues d'informer la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

Article 4.5

Information individuelle

En vigueur étendu

L'organisme chargé du registre des comptes administratifs fait parvenir aux salariés, à la suite de tout versement sur les FCPE et au moins 1 fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts de FCPE acquises au titre de ses versements ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les montants de CSG et CRDS précomptés ;
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;
- l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement débloqués par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Article 5

Gestion des sommes collectées

En vigueur étendu

Article 5.1

Supports de placement

En vigueur étendu

Les versements volontaires (y compris la prime d'intéressement), la participation et les versements complémentaire éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire à la souscription de parts et de fractions de part des fonds communs de placement multi-entreprise (FCPE) suivants :

- Arial Monétaire ISR ;
- Arial Obligations ;
- Bellini ;
- Rossini ;
- Péri Ethique Solidaire.

A défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, Arial monétaire ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE Arial monétaire ISR, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres FCPE de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au PEI, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du PEI, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au PEI doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprise mentionné ci-dessus.

Le présent PEI comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprises précité.

Article 5.2

Modalités de modification de choix du placement

En vigueur étendu

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Article 5.3

Emploi des revenus

En vigueur étendu

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont obligatoirement réinvestis dans le FCPE ayant généré ces revenus et produits.

Article 5.4

Sociétés de gestion

En vigueur étendu

Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la société Agicam SGP, société anonyme à conseil de surveillance et directoire au capital de 4 000 000 €, RCS Paris B 393 607 155, siège social : 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

Les FCPE Bellini, Rossini et Péri-Ethique Solidaire sont gérés par Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €. 320 921 828 RCS Nanterre, Agrément AMF n° GP-20, en date du 13 mars 1997, siège social : 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Article 5.5

Dépositaires

En vigueur étendu

Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 706 652 544 €, dont le siège social est à Paris 7e, rue Saint-Dominique, n° 45, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les fonds communs de placement Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Puteaux (92813), 18, terrasse Bellini, La Défense 11, est l'établissement dépositaire pour les fonds communs de placement Bellini, Rossini et Péri Ethique Solidaire.

Article 5.6

Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

En vigueur étendu

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Inter Expansion (ci-après dénommé « le teneur de registres »), société anonyme au capital de 9 728 000 €, dont l'adresse postale est 92813 Puteaux Cedex, 18, terrasse Bellini, La Défense 11.

Article 6

Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprise

En vigueur étendu

Conformément au règlement des FCPE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCOI de la branche, les conseils de surveillance des fonds, institués en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, sont composés de :

- 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;
- un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant élu ou désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins 1 fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds, qui sont tenus de déférer à sa convocation ;
- décider des fusions, scissions et liquidations du fonds ;
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année :

- soit sur convocation de son président ;
- soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres ;
- soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues par les règlements des FCPE concernés.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteur de parts et désigné par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Article 7

Prise en charge des frais de fonctionnement

En vigueur étendu

Article 7.1

Frais de tenue des comptes individuels

En vigueur étendu

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais leur sont facturés, indépendamment du forfait de mise en place, à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités, ces frais cessent d'être à la charge de l'employeur pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

Article 7.2

Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise

En vigueur étendu

Les frais de gestion et de fonctionnement des fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...) ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FCPE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

Article 8

Information des bénéficiaires

En vigueur étendu

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis par l'entreprise à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 443-5 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FCPE dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Article 9

Départ d'un salarié

En vigueur étendu

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en informer l'entreprise ainsi que l'organisme gestionnaire en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans les FCPE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

Le premier alinéa de l'article est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 444-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, aux termes desquelles le livret d'épargne salarial doit dorénavant être remis à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière lors de la conclusion de son contrat de travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

Article 10

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

En vigueur étendu

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le présent plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 11

Sortie du champ d'application de la convention collective

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 12

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du 6e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans les PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code du commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires : Inter Expansion, adresse postale : 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 13

Retrait des fonds

En vigueur étendu

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 5.6 du présent chapitre dont l'adresse postale est Inter Expansion, adresse postale : 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

Annexe au chapitre Ier - Critère de choix et liste des formules de placement

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnants comprenant notamment un fonds labellisé par le comité intersyndical de l'épargne salariale et un fonds socialement responsable. Cette offre assure aux épargnants une place majoritaire au sein des conseils de surveillance des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA Asset Management (Agicam) et d'Inter Expansion.

Les FCPE accessibles aux salariés sont présentés dans le tableau suivant :

	CATÉGORIE	DURÉE de placement	NIVEAU de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligations	Obligataire	3 ans et plus	3/7
Bellini	Diversifié	5 ans	5/7
Rossini	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
Péri-Ethique Solidaire(*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
(*) Fonds labellisés par le CIES.			

Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Chapitre II Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche coiffure

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

Préambule

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à horizon retraite dans le cadre du PERCOI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche coiffure de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCOI n'est possible que dans la mesure où les salariés de l'entreprise ont la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (plan d'épargne interentreprises).

Le présent PERCOI de branche est mis en place conformément aux dispositions du titre IV du livre IV du code du travail.

Article 1

Formalités d'adhésion au plan

En vigueur étendu

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur des registres.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCOI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCOI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leur conjoint, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux ou gérants peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

Les salariés, dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite, peuvent rester adhérents au PERCOI et effectuer de nouveaux versements. En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le plan.

Article 3

Alimentation du PERCOI

En vigueur étendu

Article 3.1

Versements volontaires des bénéficiaires

En vigueur étendu

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, il ne peut excéder 1/4 du plafond de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PERCOI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

- soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ;
- soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

Les chèques sont établis à l'ordre d'Interfi et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à Inter Expansion, teneur de registres.

Les bénéficiaires devront pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PERCOI doit être d'un minimum de 50 € par an.

Article 3.2

Versements complémentaires des employeurs (abondement)

En vigueur étendu

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 du présent chapitre et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation, des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés ; l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue de comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente qui le souhaite pourra sélectionner un abondement annuel en respectant les règles suivantes :

- entre 33 % et 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et le plafond légal en vigueur (16 % du plafond de la sécurité sociale, soit 5 149 € pour 2007).

L'entreprise peut opter pour une formule dégressive en retenant un maximum de 3 taux et de 3 plafonds (par exemple 100 % jusqu'à 100 €, puis 50 % jusqu'à 500 €). L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'abondement est de 1 an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à 3 mois.

En application de l'article L. 443-7 du code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite du plafond légal en vigueur.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PERCOI.

La formule choisie peut être remplacée chaque mois par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1er jour du 2e mois qui suit. Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En application de l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés qui excède 2 300 € est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

Article 3.3

Intéressement

En vigueur étendu

Le PERCOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de compte ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au plan et les placements retenus.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Les versements des sommes issues de l'intéressement au présent PERCOI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Article 3.4

Participation

En vigueur étendu

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PERCOI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement de l'employeur.

Article 3.5

Transferts

En vigueur étendu

Les sommes affectées à un PEE ou PEI, disponibles ou indisponibles, peuvent être transférées dans le présent PERCOI mais ne font pas l'objet de versements complémentaires de l'employeur.

La participation peut être transférée dans le présent PERCOI. Les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par l'article 11 du présent chapitre. Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement de l'employeur.

Article 4

Gestion des sommes collectées

En vigueur étendu

Article 4.1

Supports de placement

En vigueur étendu

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part des fonds commun de placement multi-entreprise (FCPE) suivants :

- Arial Monétaire ISR ;
- Arial Obligations ;

- Bellini ;
- Rossini ;
- Péri-Ethique Solidaire.

Le FCPE Péri-Ethique Solidaire est un FCPE solidaire, qui répond à l'obligation de proposer aux bénéficiaires un fonds investi en titres d'entreprises solidaires.

A défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, Arial Monétaire ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE Arial Monétaire ISR, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres FCPE de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprise mentionné ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement et la notice d'information de l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprise précités.

Article 4.2

Modalités de modification de choix du placement : arbitrage

En vigueur étendu

Article 4.2.1

Gestion libre

En vigueur étendu

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Article 4.2.2

Gestion pilotée

En vigueur étendu

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre les 3 FCPE suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Rossini, en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

Les profils d'allocation ainsi que les conditions de mise en oeuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en annexe.

Article 4.3

Emploi des revenus

En vigueur étendu

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le FCPE ayant généré ces revenus et produits.

Article 4.4

Sociétés de gestion

En vigueur étendu

Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la société Agicam, SGP, SA à conseil de surveillance et directoire au capital de 4 000 000 €, RCS Paris B 393 607 155, siège social sis 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

Les FCPE Bellini, Rossini et Péri-Ethique Solidaire sont gérés par Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, 320 921 828 RCS Nanterre, agrément AMF n° GP-97-20, en date du 13 mars 1997, siège social sis 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Article 4.5

Dépositaires

En vigueur étendu

Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 706 652 544 €, dont le siège social est à Paris 7e, 45, rue Saint-Dominique, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les fonds communs de placement Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Puteaux (92813), 18, terrasse Bellini, La Défense 11, est l'établissement dépositaire pour les fonds communs de placement Bellini, Rossini et Péri-Ethique Solidaire.

Article 4.6

Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

En vigueur étendu

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Inter Expansion (ci-après dénommé le teneur de registre), société anonyme au capital de 9 728 000 €, dont l'adresse postale est 92813 Puteaux Cedex, 18, terrasse Bellini, La Défense 11.

Article 5

Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprise

En vigueur étendu

Conformément au règlement des FCPE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les entreprises adhérent au PEI ou au PERCOI de la branche, les conseils de surveillance des fonds, institués en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, sont composés de :

- 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;
- un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera, au plus, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions. La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative des organisations syndicales signataires du présent accord et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins 1 fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds, qui sont tenus de déférer à sa convocation ;
- décider des fusions, scissions et liquidations du fonds ;
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année soit sur convocation de son président, soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises selon les règles prévues dans les règlements des FCPE concernés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteur de parts et désigné par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion. Article 6

Article 6

Prise en charge des frais de fonctionnement

En vigueur étendu

Article 6.1

Frais de tenue des comptes individuels

En vigueur étendu

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais leur sont facturés, indépendamment du forfait de mise en place, à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCOI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

Article 6.2

Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise

En vigueur étendu

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FCPE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

Article 7

Information des bénéficiaires du PERCOI

En vigueur étendu

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCOI est également remis par l'entreprise à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 443-5 du code du travail, l'établissement teneur de registres se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PERCOI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins 1 fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FCPE dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ du salarié

En vigueur étendu

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en informer l'entreprise ainsi que l'organisme gestionnaire en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit d'en demander la liquidation avant le 1er jour du 7e mois suivant le décès.

Le premier alinéa de l'article est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 444-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, aux termes desquelles le livret d'épargne salarial doit dorénavant être remis à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière lors de la conclusion de son contrat de travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

En vigueur étendu

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels du salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Article 10

Sortie du champ d'application de la convention collective

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 11

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu

Les sommes affectées au PERCOI seront disponibles à compter du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les avoirs détenus dans le PERCOI ne peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 12

Retrait des fonds

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le présent PERCOI en capital, comme le permet l'article L. 443-1-2 du code du travail.

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut ainsi, au choix du bénéficiaire :

- être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ;

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est Arial assurance.

La rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

- être débloqué en capital en 1 fois seulement ou de manière fractionnée.

Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, après prélèvement de la CSG, de la CRDS et des autres prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces 2 modes.

Conformément aux dispositions de l'article R. 443-1-2 du code du travail, l'épargnant précise son choix concernant le mode de délivrance de ses avoirs, lors du déblocage des sommes.

La demande de remboursement accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne est adressée à la société chargée de la tenue de registres des comptes individuels des bénéficiaires. Adresse postale : Inter Expansion, 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Annexe au chapitre II - Critère de choix et liste des formules de placement

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnants comprenant notamment un fonds labellisé par le comité intersyndical de l'épargne salariale et un fonds socialement responsable. Cette offre assure aux épargnants une place majoritaire au sein des conseils de surveillance des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA Asset Management (Agicam) et d'Inter Expansion.

Les FCPE accessibles aux salariés sont présentés dans le tableau suivant :

	CATÉGORIE	DURÉE de placement	NIVEAU de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligations ISR	Obligataire	3 ans et plus	3/7
Bellini	Diversifié	5 ans	5/7
Rossini	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
Péri-Ethique Solidaire (*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
(*) Fonds labellisés par le CIES.			

Dans le cadre de versements effectués dans le PERCOI, les épargnants ont le choix entre 2 modes de gestion : la gestion libre (effectuée par l'épargnant) et la gestion pilotée (confiée à Inter Expansion).

Gestion libre

Dans le cadre de ce mode de gestion, les épargnants effectuent librement leurs investissements sur tout ou partie des 5 fonds proposés dans le PERCOI : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations, Bellini, Rossini, Péri-Ethique Solidaire. Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le PERCOI, chaque épargnant peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement le cas échéant.

Gestion pilotée

Dans le cadre de ce mode de gestion, afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs effectuée par le teneur de compte. La technique de gestion pilotée consiste à effectuer une allocation automatisée des sommes investies entre les marchés monétaires, obligataires et actions par le biais des 3 fonds suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Péri-Ethique Solidaire. Ainsi, en fonction de la durée de placement et du profil d'investissement retenu par l'épargnant (prudent ou dynamique), le teneur de compte effectue au nom et pour le compte de l'épargnant les arbitrages de placement entre les différents fonds. La formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance de la retraite.

Compte tenu des 2 profils d'investissement (prudent ou dynamique), il existe donc 2 grilles d'allocation, précisant année par année le pourcentage des 3 classes d'actifs (actions, obligations, monétaire) dans lesquelles sont investis les versements de chaque épargnant en fonction de la durée restant avant l'âge théorique de la retraite (60 ans).

L'allocation d'actifs est individualisée et annuelle pour chaque épargnant en fonction de son âge. Les grilles s'appliquent aux versements de l'année et aux actifs financiers en stock qui sont réalloués annuellement.

Description générale des 2 profils d'investissement

Au départ :

- le profil dynamique : 100 % d'actions ;
- le profil prudent : 75 % d'actions.

A 15 ans du terme :

- le profil dynamique : 48 % d'actions ;
- le profil prudent : 36 % d'actions.

A 6 ans du terme : les 2 profils sont relativement proches (8 % et 6 % d'actions).

La part « actions » diminue progressivement en approchant de l'échéance, sans aucune intervention de l'épargnant.

Grille d'allocation d'actif

PROFIL PRUDENT				PROFIL DYNAMIQUE			
Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %	Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %
30	0	25	75	30	0	0	100
29	0	28	72	29	0	4	96
28	0	31	69	28	0	8	92
27	0	34	66	27	0	12	88
26	0	37	63	26	0	16	84
25	0	39	61	25	0	19	81
24	0	41	59	24	0	21	79
23	0	44	56	23	0	25	75
22	0	46	54	22	0	28	72
21	0	48	52	21	0	31	69
20	0	51	49	20	0	35	65
19	0	54	46	19	0	39	61
18	0	56	44	18	0	41	59
17	0	59	41	17	0	45	55
16	0	61	39	16	0	48	52
15	0	64	36	15	0	52	48
14	0	67	33	14	0	56	44
13	0	70	30	13	0	60	40
12	0	73	27	12	0	64	36
11	0	76	24	11	0	68	32

PROFIL PRUDENT				PROFIL DYNAMIQUE			
Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %	Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %
10	0	79	21	10	0	72	28
9	0	83	17	9	0	77	23
8	0	87	13	8	0	83	17
7	0	91	9	7	0	88	12
6	3	91	6	6	1	91	8
5	14	81	5	5	12	81	7
4	30	65	5	4	28	65	7
3	36	60	4	3	35	60	5
2	50	47	3	2	49	47	4
1	67	31	2	1	66	31	3
0	100	0	0	0	100	0	0

OUTILLAGE

Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage

Article 1er

En vigueur tendu

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage ainsi mis à la disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et le salarié est responsable de son utilisation conforme. Il est conservé au sein du salon en dehors des heures de service du salarié et inventorié à l'issue du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3251-2 du code du travail toute dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte desdits matériels engageant la responsabilité civile du salarié peut donner lieu à une compensation salariale correspondant à la valeur du matériel qui lui est confié et dont il a l'usage et la garde.

A la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses paires de ciseaux adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le salon et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entière responsabilité du salarié.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR DE LA COIFFURE

Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

En vigueur étendu

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008 ;

Vu l'accord multi professionnel du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production,

les partenaires sociaux de la branche coiffure ont décidé de négocier l'accord suivant :

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2

Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 3/13 pour chacune des organisations : CFDT, CGT et FO ;
- 2/13 pour chacune des organisations : CFE-CGC et CFTC,

de la part du collège de salariés par organisations syndicales de salariés.

La part des organisations syndicales d'employeurs est répartie de la façon suivante :

- FNC : 80 % ;
- CNEC : 20 %,

de la part du collège d'employeurs par organisations syndicales d'employeurs.

Article 3

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

En vigueur étendu

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicales ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, la fédération nationale de la coiffure française et le conseil national des entreprises de coiffure, utilisent leurs ressources :

- de manière à être, au niveau national, des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises de coiffure ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises de coiffure à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et réduction du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de la coiffure ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation.

Article 4

Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

En vigueur étendu

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises de coiffure, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

Article 5

Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

En vigueur étendu

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'OPCA dont relève la branche.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée conformément aux modalités prévues dans l'accord multi professionnel du 24 avril 2003, qui la reversera à l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans la coiffure (ADDSC), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5.1

Composition de l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans la coiffure (ADDSC)

En vigueur étendu

L'ADDSC est composée :

- au titre des salariés : 2 membres titulaires pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- au titre des employeurs : un nombre de représentants de la FNC et du CNEC, titulaires égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADDSC, auprès de la fédération nationale de la coiffure, 36, rue du Sentier, 75082 Paris Cedex 02, qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADDSC.

Article 5.2

Missions de l'ADDSC

En vigueur étendu

L'ADDSC est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations professionnelles de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

Article 6

Suivi et révision de l'accord

En vigueur étendu

Les parties organisations syndicales représentatives de la branche conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour développement du dialogue social.

Article 7

Entrée en vigueur du présent accord

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 8

Extension

En vigueur étendu

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

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

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataire du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires. Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Adhésion par lettre du 28 octobre 2015 du CNEC à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

En vigueur étendu

Paris, le 28 octobre 2015.

CNEC

139, boulevard Haussmann

75008 Paris

Monsieur le président, messieurs les secrétaires, Madame, Monsieur,

Par la présente, le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC), 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris, adhère en vue de sa renégociation à l'accord du 17 juin 2009, à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (idcc 2596), accord relatif au développement du dialogue social dans la profession.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Messieurs les secrétaires, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat ;

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social ;

Constatant que des adaptations sont nécessaires au dispositif de répartition des ressources au regard de la situation objective de représentativité des organisations patronales, d'une part, et des évolutions de représentativité des organisations syndicales de salariés, d'autre part,

il a été convenu de réviser par le présent avenant l'accord du 17 juin 2009 relatif au dialogue social afin de lever les obstacles légaux et de fonctionnement du dialogue social au sein de la branche de la coiffure et des professions connexes.

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2

Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

En vigueur étendu

Les fonds de la part B de la collecte mutualisée au plan national en application de l'article 2 de l'ANI du 12 décembre 2001 sont répartis et attribués pour moitié au bénéfice du collège employeurs, d'une part, et pour moitié au bénéfice du collège salariés, d'autre part.

Les fonds attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis à parts égales entre chacune des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national dans la branche de la coiffure et des professions connexes.

Ce principe de répartition égalitaire entre organisations patronales s'impose également pour déterminer le nombre de ses représentants titulaires au conseil d'administration de l'ADDSC.

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis à raison de :

- 3/15 pour chacune des organisations : CGT, FO et CFDT ;
- 2/15 pour chacune des organisations : UNSA, CFE-CGC et CFTC.

Cette clé de répartition s'inscrit dans l'esprit de celle retenue par l'ANI du 12 décembre 2001 et reflète l'état des audiences respectives de chacune des organisations syndicales de salariés de la branche au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales de salariés bénéficiaires de cette répartition ou de modification sensible de leurs audiences respectives affectant de manière substantielle les équilibres traduits par cette clé de répartition, celle-ci fera l'objet d'une adaptation négociée dans les 3 mois suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente au présent avenant.

Cette demande est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de l'ADDSC.

Article 3

Perte et acquisition de représentativité

En vigueur étendu

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la coiffure d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la coiffure par une organisation patronale et/ou salariale non signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

Article 4

Entrée en vigueur. – Opposabilité. – Extension

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature et sera opposable à compter de cette prise d'effet à l'ADDSC aux fins de mise en conformité de ses statuts avec ses dispositions modifiant l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

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

Avenant n° 2 du 23 février 2018 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

Préambule

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat ;

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) ;

Considérant la perte de représentativité de plusieurs organisations syndicales de salariés qui a donné lieu à l'application de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 ;

Considérant que les organisations syndicales de salariés ayant conservé leur représentativité ont souhaité à l'unanimité modifier le mode de répartition des fonds destinés au financement du dialogue social, au sein du collège salarié au profit d'une répartition égalitaire,

Article 1er

Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2

Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

En vigueur non étendu

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sur la part B de la collecte mutualisée en application de l'ANI du 12 décembre 2001, sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

La présente répartition est mise en œuvre dans le cadre des modalités d'applications définies au sein de l'ADDSC.

Article 3

Entrée en vigueur. – Opposabilité. – Extension

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier à la date de l'année de signature et sera opposable à compter de cette prise d'effets à l'ADDSC aux fins de mise en œuvre.

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

SALAIRES

Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'article 1.3 de l'article 1er du chapitre II « Formation » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 1er

Apprentis niveau V

En vigueur étendu

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue aux articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail en fonction de la tranche d'âge considérée et de l'année d'exécution du contrat ; chaque pourcentage du Smic étant majoré de deux points.

Article 2

Apprentis niveau IV

En vigueur étendu

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

Âge	Période	Taux de rémunération
16-17 ans	1re année	57 % du Smic
	2e année	67 % du Smic
18-20 ans	1re année	67 % du Smic
	2e année	77 % du Smic
21 ans et plus	1re année et 2e année	80 % du Smic

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage. La rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Arrêté du 6 mai 2013 - art. 1)

Article 3

Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Dépôt

En vigueur étendu

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

Article 6

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant no 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1er

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit.

Niveau	Échelon	Classification	Salaire minimal (En euros.)
I	1	Coiffeur(se) débutant(e)	1 484
	2	Coiffeur(se)	1 489
	3	Coiffeur(se) confirmé(e)	1 494
II	1	Coiffeur(se) qualifié(e)	1 514
		ou technicien(ne)	1 544
	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 635
	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 756
III	1	Manager	1 911
	2	Manager confirmé(e)	2 289
		ou animateur(trice) de réseau	2 702
	3	Manager hautement qualifié(e)	2 863
		ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 914

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

En vigueur étendu

Article 2.1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal(En euros.)
105	1 482
115	1 487
125	1 497
135	1 512
145	1 523
155	1 533
165	1 543

Article 2.2

Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après.

Coefficient	Salaire minimal(En euros.)
100	1 482
110	1 487
120	1 492
130	1 533

Article 2.3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal(En euros.)
230	1 674
240	1 674
250	1 704
285	1 906
295	1 967
305	2 047
330	2 168
330 et au-dessus	2 460

Article 3

Prime d'ancienneté

En vigueur étendu

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant(En euros.)
A partir de 5 ans	27,60
A partir de 7 ans	39,85
A partir de 9 ans	51,45
A partir de 12 ans	67,20
A partir de 15 ans	81,90

Article 4

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.

Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1er

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit : (En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaires minima
I	1	Coiffeur (se) débutant(e)	1 508
	2	Coiffeur (se)	1 512
	3	Coiffeur (se) confirmé(e)	1 518
II	1	Coiffeur (se) qualifié(e)	1 525
		ou technicien(ne)	1 560
	2	Coiffeur (se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 671
	3	Coiffeur (se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 784
III	1	Manager	1 917
	2	Manager confirmé(e)	2 306
		ou animateur(trice) de réseau	2 714
	3	Manager hautement qualifié(e)	2 872
		ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 923

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

En vigueur étendu

Article 2.1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après : (En euros.)

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
105	1 500
115	1 505
125	1 515
135	1 530
145	1 541
155	1 551
165	1 562

Article 2.2

Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après : (En euros.)

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
100	1 500
110	1 505
120	1 510
130	1 551

Article 2.3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après : (En euros.)

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
230	1 694
240	1 694
250	1 724
285	1 929
295	1 991
305	2 072
330	2 194
330 et au-dessus	2 490

Article 3

Prime d'ancienneté

En vigueur étendu

La prime d'ancienneté est définie comme suit : (En euros.)

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	30
À partir de 7 ans	42
À partir de 9 ans	54
À partir de 12 ans	70
À partir de 15 ans	85

Article 4

Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.