

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA COIFFURE ET DES PROFESSIONS CONNEXES DU 10 JUILLET 2006. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 3 AVRIL 2007 JORF 17 AVRIL 2007.

IDCC 2596

Brochure 3159

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/04/2025

Coiffure et professions connexes

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.</b>	5
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b>	5
Article 1er - Application de la convention	5
Article 1.1 - Champ d'application	5
Article 1.2 - Avantages acquis	5
Article 1.3 - Dialogue social	5
Article 2 - Commissions	5
Article 2.1 - Commissions de conciliation	5
Article 2.1.1 - Commissions régionales de conciliation	5
Article 2.1.2 - Commission nationale de conciliation	6
Article 2.3 - Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	6
Article 2.3.1 - Composition	6
Article 2.3.2 - Réunion	6
Article 2.3.3 - Secrétariat	6
Article 2.3.4 - Missions	6
Article 3 - Non-discrimination	6
Article 4 - Liberté syndicale	7
Article 4.1 - Principe de liberté syndicale	7
Article 4.2 - Droit syndical dans l'entreprise	7
Article 4.3 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	7
Article 4.4 - Salarié devenant permanent syndical	7
Article 4.5 - Autorisations d'absence	7
Article 4.6 - Participation des délégués salariés à des commissions	7
Article 4.6.1 - Définition	7
Article 4.6.2 - Nombre de délégués salariés en activité indemnisés	7
Article 4.6.3 - Conditions requises des délégués salariés	8
Article 4.6.4 - Modalités du droit d'absence	8
Article 4.6.5 - Remboursement de perte de salaire	8
Article 4.6.6 - Indemnisation	8
Article 4.7 - Protection	8
Article 5 - Délégués du personnel — Comité d'entreprise — CHSCT	8
Article 5.1 - Délégués du personnel	8
Article 5.2 - Comité d'entreprise et délégation unique	9
Article 5.3 - CHSCT	9
Article 6 - Conditions de travail des jeunes et des femmes	9
Article 6.1 - Jeunes de moins de 18 ans	9
Article 6.2 - Femmes	9
Article 6.2.1 - Femmes en état de grossesse	9
Article 6.2.2 - Rentrée scolaire	9
Article 7 - Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail	9
Article 7.1 - Recrutement	9
Article 7.1.1 - Essai professionnel	9
Article 7.1.2 - Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires	9
Article 7.2 - Contrat de travail	9
Article 7.2.1 - Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée	10
Article 7.2.2 - Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée	10
Article 7.2.3 - Clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel	10
Article 7.2.4 - Clause de non-concurrence	10
Article 7.3 - Période d'essai	11
Article 7.4 - Préavis de rupture	11
Article 7.4.1 - Durée	11
Article 7.4.2 - Formalités	12
Article 7.4.3 - Faute grave	12
Article 7.4.4 - Heures pour recherche d'emploi	12
Article 7.4.5 - Règlement intérieur	12
Article 7.5 - Rupture du contrat de travail	12
Article 7.5.1 - Indemnité de licenciement	12
Article 7.5.2 - Indemnité de départ à la retraite	12
Article 8 - Durée du travail	12
Article 8.1 - Durée du travail — Dispositions communes à toutes les entreprises	12

Article 8.1.1 - Temps de travail effectif .....	12
Article 8.1.2 - Répartition hebdomadaire des heures de présence .....	13
Article 8.1.3 - Durée journalière .....	13
Article 8.1.4 - Amplitude journalière .....	13
Article 8.1.5 - Heures supplémentaires — Repos compensateur de remplacement .....	13
Article 8.1.6 - Régime de la journée interrompue .....	13
Article 8.1.7 - Régime de la journée continue .....	14
Article 8.1.8 - Horaires individualisés .....	14
Article 8.1.9 - Absences injustifiées .....	14
Article 8.2 - Modes de réduction du temps de travail .....	14
Article 8.2.1 - Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail .....	14
Article 8.2.2 - Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines .....	14
Article 8.2.3 - Octroi de jours RTT sur l'année .....	14
Article 8.2.4 - Modulation du temps de travail .....	15
Article 8.2.5 - Dispositions spécifiques aux cadres .....	15
Article 9 - Repos dominical .....	16
Article 10 - Repos hebdomadaire .....	16
Article 11 - Temps partiel .....	16
Article 11.1 - Durée du travail .....	16
Article 11.1.1 - Durée du travail minimum .....	16
Article 11.1.2 - Heures complémentaires .....	16
Article 11.1.3 - Répartition du temps de travail .....	17
Article 11.1.4 - Modulation du temps de travail .....	17
Article 11.2 - Passage à temps partiel .....	17
Article 11.2.1 - Priorité d'accès des salariés à temps complet .....	17
Article 11.2.2 - Passage à temps partiel demandé par le salarié .....	17
Article 11.2.3 - Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur .....	17
Article 11.3 - Passage à temps complet .....	17
Article 11.4 - Statuts .....	18
Article 11.4.1 - Généralités .....	18
Article 11.4.2 - Formation .....	18
Article 12 - Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile .....	18
Article 12.1 - Contrôle des heures .....	18
Article 12.2 - Contrôle des jours de congé RTT .....	18
Article 12.3 - Contrôle des prestations à domicile .....	18
Article 12.4 - Conservation des moyens de contrôle .....	19
Article 13 - Congés payés — Congés pour événements personnels .....	19
Article 13.1 - Congés payés annuels .....	19
Article 13.2 - Congés pour événements personnels .....	19
Article 13.2 - Congés pour événements familiaux .....	19
Article 13.3 - Congé de paternité .....	20
Article 13.4 - Congé d'adoption .....	20
Article 14 - Jours fériés .....	20
Article 15 - Hygiène .....	20
Article 16 - Tenue de travail .....	21
Article 17 - Maladie .....	21
Article 18 - Compte épargne-temps .....	21
Article 19 - Intéressement — Participation — Epargne .....	21
Article 19.1 - Intéressement .....	21
Article 19.2 - Participation .....	21
Article 19.3 - Épargne salariale .....	21
<b>Chapitre II : Formation</b> .....	21
Article 1er - Apprentissage .....	21
Article 1.1 - Cadre général de l'apprentissage .....	21
Article 1.2 - Durée du travail — Heures de présence des apprentis .....	22
Article 1.3 - Rémunération des apprentis .....	22
Article 1.4 - Durée de l'apprentissage CAP coiffure .....	22
Article 2 - Contrat de professionnalisation .....	22
Article 3 - Formation continue .....	22
Article 3.1 - Cadre général de la formation continue .....	22
Article 3.2 - Promotion sociale .....	22
Article 3.3 - Absences pour examen .....	22
Article 3.4.3 - Mutualisation des fonds .....	23
Article 3.4.4 - Collecte des fonds .....	23

<b>Chapitre III : Emplois et classifications</b> .....	23
Article - Rémunération variable individuelle et clause d'objectifs .....	23
Article 1er - Classifications .....	23
Article 1.2 - Classification des employés de l'esthétique-cosmétique .....	23
Article 1.2.1 - Présentation des définitions d'emplois .....	23
Article 1.2.2 - Méthode de classement du personnel .....	23
Article 1.2.3 - Classification — Employés de l'esthétique et cosmétique .....	23
Article 1.3 - Classification des employés non techniques .....	23
Article 1.4 - Classification des cadres et agents de maîtrise .....	23
Article 1.4.3 - Classification — Agents de maîtrise et cadres administratifs .....	24
Article 1.4.4 - Classification — Agents de maîtrise et cadres de l'esthétique-cosmétique .....	24
Article 2 - Primes d'ancienneté .....	24
<b>Article - Chapitre IV : Dispositions diverses</b> .....	25
<b>Textes Attachés</b> .....	27
<b>ANNEXE : Avenant n° 21 du 21 septembre 2010 relatif à la création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III</b> .....	27
<b>Avenant n° 6 du 10 juillet 2006 relatif au régime de retraite complémentaire</b> .....	28
<b>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</b> .....	28
<b>Accord du 18 décembre 2006 relatif à l'épargne salariale</b> .....	29
<b>Avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du régime de prévoyance INPCA</b> .....	41
<b>Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	43
<b>Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle</b> .....	46
<b>Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai</b> .....	47
<b>Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle</b> .....	48
<b>Avenant n° 16 du 15 avril 2009 relatif au régime frais de santé</b> .....	49
<b>Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social</b> .....	51
<b>Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 à l'accord n° 8 du 10 avril 2007 relatif à la prévoyance</b> .....	53
<b>Accord du 18 mars 2010 relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors</b> .....	54
<b>Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire</b> .....	58
<b>Avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance</b> .....	59
<b>Avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations</b> .....	59
<b>Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé</b> .....	72
<b>Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage</b> .....	76
<b>Adhésion par lettre du 17 juin 2013 de la FNC à l'accord du 2 juillet 2012</b> .....	77
<b>Avenant n° 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application</b> .....	77
<b>Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications</b> .....	77
<b>Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance</b> .....	78
<b>Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle</b> .....	81
<b>Avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications</b> .....	84
<b>Avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure »</b> .....	85
<b>Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé</b> .....	87
<b>Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire (Creuse)</b> .....	87
<b>Adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UNSA à l'accord du 2 juillet 2012 relatif à la formation professionnelle</b> .....	88
<b>Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance</b> .....	88
<b>Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....	89
<b>Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé</b> .....	94
<b>Avenant n° 3 du 1er octobre 2015 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations</b> .....	97
<b>Adhésion par lettre du 28 octobre 2015 du CNEC à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social</b> .....	97
<b>Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel</b> .....	98
<b>Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité</b> .....	103
<b>Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social</b> .....	104
<b>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</b> .....	105
<b>Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence</b> .....	106
<b>Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b> .....	108
<b>Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	109
<b>Avenant n° 2 du 23 février 2018 modifiant l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du</b>	

<i>dialogue social</i> .....	110
<b>Avenant n° 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux</b> .....	111
<b>Accord du 3 juillet 2018 relatif à la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP)</b> .....	111
<b>Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 10 des entreprises de proximité)</b> .....	113
<b>Avenant n° 3 du 13 mai 2019 relatif au régime de frais de santé</b> .....	114
<b>Avenant n° 43 du 6 novembre 2020 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »</b> .....	119
<b>Accord du 27 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)</b> .....	119
<b>Avenant n° 4 du 20 octobre 2021 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	127
<b>Avenant n° 1 du 14 décembre 2021 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....	131
<b>Avenant n° 5 du 16 mars 2022 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	133
<b>Accord du 28 septembre 2022 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance « PRO-A »</b> .....	135
<b>Accord du 18 novembre 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	141
<b>Avenant n° 6 du 20 avril 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	152
<b>Avenant n° 47 du 11 mai 2023 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus »</b> .....	153
<b>Avenant n° 7 du 6 juillet 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	154
<b>Avenant n° 6 du 14 septembre 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé</b> .....	155
<b>Avenant n° 49 du 14 mars 2024 relatif au CQP « Manager un salon de coiffure »</b> .....	156
<b>Avenant n° 50 du 14 mars 2024 relatif au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur »</b> .....	157
<b>Avenant n° 2 du 15 janvier 2025 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....	159
<b>Textes Salaires</b> .....	161
<b>Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications</b> .....	161
<b>Avenant n° 12 du 16 juillet 2008</b> .....	164
<b>Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima</b> .....	169
<b>Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations</b> .....	172
<b>Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis</b> .....	174
<b>Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	174
<b>Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	176
<b>Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	177
<b>Avenant n° 42 du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	178
<b>Avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	180
<b>Avenant n° 45 du 26 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	181
<b>Avenant n° 46 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	183
<b>Avenant n° 48 du 23 janvier 2024 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté</b> .....	184
<b>Textes parus au JORF</b> .....	187
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b> .....	187
<b>Arrêté du 15 juillet 2019</b> .....	187
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	187
<b>Arrêté du 11 mars 2021</b> .....	188
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	188
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	188

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA COIFFURE ET DES PROFESSIONS CONNEXES DU 10 JUILLET 2006. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 3 AVRIL 2007 JORF 17 AVRIL 2007

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de la coiffure française agissant en son nom propre ou au nom de tous les syndicats professionnels nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et non affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des syndicats CDFT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la profession de coiffeuse ouvrière ; La fédération commerce, services et professions de vente (CSFV) CFTC.

## Chapitre Ier : Dispositions générales

### Article 1er - Application de la convention

*En vigueur étendue en date du 18 avr. 2007*

#### Article 1.1 - Champ d'application

*En vigueur étendue en date du 1 févr. 2014*

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 effectuée dans des locaux sur le territoire national et/ou effectuée sur la personne physique que sont les modalités d'exercice (salons de coiffure, hôtels salons de coiffure). Sont exclus les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication, la vente et l'importation de perruques ou de perruques. Les établissements à activités multiples relèvent de la convention applicable à l'activité principale.

La convention 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 étendue en date du 18 avr. 2007*

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 acquis libérés 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 résultant 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 réservés aux salariés en raison de leur ancienneté 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 cumuls de rémunération.

Ils s'apprécieront, pour le même niveau, de la même catégorie ou du même échelon d'emploi, sur la base de la somme versée 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 bénéficie du salaire garanti au titre des avantages acquis à titre individuel.

### Article 1.3 - Dialogue social

*En vigueur étendue en date du 18 avr. 2007*

Le système légal de l'absence d'opposition majoritaire visé 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 parties conviennent que les accords conclus à un niveau inférieur ou contraire à l'application de la présente convention ou prévoyant des dérogations aux dispositions de la présente convention, de ses annexes et annexes, que par des dispositions ultérieures aux salariés.

## Article 2 - Commissions

*En vigueur étendue en date du 18 avr. 2007*

### Article 2.1 - Commissions de conciliation

*En vigueur étendue en date du 18 avr. 2007*

#### Article 2.1.1 - Commissions régionales de conciliation

*En vigueur étendue en date du 18 avr. 2007*

Il est constitué pour chaque région académique une commission composée, selon une représentation égale en nombre, de deux membres élus par les salariés et de deux membres salariés au minimum ou bien de quatre membres élus par les salariés et de quatre membres salariés au maximum, adhérents des syndicats affiliés aux commissions régionales ou adhérents de la présente convention.

Les commissions régionales se réunissent à la requête de la partie la plus diligente, formulée au moins 15 jours à l'avance.

Ces commissions ont pour mission de connaître, en vue d'un règlement amiable ou pour avis, de tout conflit collectif ou, facultativement, de différends individuels susceptibles d'être résolus et salariés, à l'occasion de l'application de tous les cas de la présente convention et, plus généralement, de tout problème posé par l'application

msie en pratique. L'avis de la cimsmison diot être motivé et a une valuer cotusnvlitae ertne les parties.

Les aivs rdeuns dvreont être communiqués à la csoiimsmon nolaantie de cnitociaioln puor information.

Les cosnsmimois ainsi créées ne cntnesituot pas d'organes de négociation puor la cinlousocn d'accords spécifiques régionaux.

## Article 2.1.2 - Commission nationale de conciliation

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Il est institué une csmsomiion naltioane composée au mnmuiim de qatrué mebrems représentants des eoupymelrs et de qaurte mmrebes représentants des salariés, apeannarptt aux oitsnoaginars seiintrgaas ou adhérentes. Chquae collège dvrea corpeotmr un même nmorbe de membres.

La cmooisimn ntaonalie se réunira à la requête de la piatre la puls diilentge formulée au monis 1 sinemae à l'avance.

La comsoiimsn arua à eaenmxir ertne aretus :

- ? les cnlftotis cllicofcotes ou, facultativement, les liigets iieundldivis qui n'auront pu être réglés au sien des csmoisomins régionales ;
- ? le règlement des cotlifns ceilltofcs de taarivl se situat hros de la compétence des cnosimosmis régionales ;
- ? la foimarotn des consmoisms régionales et luer fnmtnineoocnet régulier conformément à l'article 2.1.1 ci-dessus.

En acrocld aevc la majorité des meerbms présents, et en cruos de réunion, la cmooisiin niatnlaoe de ciotioacinln puet à tuot mmonet se tsfeonamrrr en csoiioimn nanitlaoe pirritaae d'interprétation lrquose la ctoiolicnian demandée vsie l'interprétation de la présente covientnon collective.

## Article 2.3 - Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

En aactpoilpn de l'accord ntiaanol irenfosetiseisonnpl du 10 février 1969, il est institué une csomiismon nnatiaole praïirate de l'emploi et de la ftoaormin pnlnoiseolsfee de la coiffure.

### Article 2.3.1 - Composition

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Cette ciooisimn est composée de 2 représentants de chcanue des onaasginoitrs sladyniecs de salariés représentatives sur le paln niotnaal de la présente ctvnoioeion et d'un même nbmore tatol de représentants patronaux.

### Article 2.3.2 - Réunion

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La ciismsoon se réunira au mions tiros fios par an.

### Article 2.3.3 - Secrétariat

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le csoneil naotainl des etnppeesrrs de cfriuoee (CNEC) aessurma la crhgae matérielle du secrétariat et du fceiotnemonnt de la commission.

## Article 2.3.4 - Missions

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La mioassin de la cmooisimn nanltaoie pitirarae de l'emploi et de la fmaroiton pfsielrsolnone de la cofufrie est celle définie par les actires 5 et 8 de l'accord nnoitaal ieneseorfntropsil du 10 février 1969. Elle arua dnoc puor tâche :

- ? de peetrtrtme l'information réciproque sur la stiiuotn de l'emploi dnas la pfoseorsin à pritar de siqsuiatetts cneocrnant les efcctieffs de chauqe spécialité et luer répartition dnas chuaqe catégorie d'emploi ;
- ? d'étudier la siituoatn de l'emploi, son évolution au corus des mios précédents et son évolution prévisible, en fciotonn de la crontoujone économique, du progrès thueqince et des beoissn de la pfoesorsin ;
- ? de ptpearcir à l'étude des meoyns de formation, de pereemcenniofntt et de réadaptation professionnels, plibcus et privés ettxisans puor les différents nuaveix de qtiiaafociaun et de rehcccehrr aevc les pioorvus pbciuls et les onrmgesias intéressés les myones prproes à auresr luer peline utilisation, luer aotadpaitn et luer développement, et de fumolerr à cet eefft tueots oaosenbtivrs et poriiisptnos ueltis ;
- ? d'examiner, en cas de lcnieintcemes généralisés ou collectifs, les cooiidntns de msie en overue des meyns de reemlsnceast et de réadaptation ;
- ? d'assurer les lisnaois nécessaires et de faire ttuoos les démarches auprs des prooiuvs pclubus et des oisnmrages intéressés aaynt des aiobtutntris en matière d'emploi (Agence naalotine puor l'emploi, AFPA, APEC, UNEDIC, Assedic, etc.).

Un raorppt srea établi, au mions annuellement, sur la soaiuttin de l'emploi et son évolution.

## Article 3 - Non-discrimination

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

L'application de la présente civnnoteon ne puet entraîner ancuae dariisnoicmitn ertne les travailleurs, qeul que siot luer sxee ou luer âge. La cmooiimssn prévue à l'article 2.1.2 arua à connaître de tuot différend puanovt naïtre à ce sujet.

Pour toute musree cocrnneant le personnel, et nmneatmot puor arrêter une décision d'embauchage, de ptoomrion ou de licenciement, puor pedrrne des meersus de discipline, puor croindue et répartir le travail, les emerlyupos s'interdisent de prednre en considération :

- ? l'appartenance à un sidaycnt ou à un gneempourt pfenisnoreosl ;
- ? les onnipis ptiuoeliqs ou reiuelsgeis ;
- ? des critères d'ordre raacil ou ehtniueq ;
- ? la nationalité ;
- ? le sxee ;
- ? les m?urs ;
- ? la souatiitn de famille.

Dans les établissements d'au mnois 20 salariés, le règlement intérieur derva rpeplear les dipinisotsos légales aipcelalpbs en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, aisni que les dsnoisoiitips légales raileevts à l'égalité de tmanreteit entre les hmomes et les femmes.

(1) Atrlice étendu suos réserve de l'application des dsioinitposs de l'article L. 122-45 du cdoe du taraivl (arrêté du 3 arivl 2007, art. 1er).



## Article 4 - Liberté syndicale

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### Article 4.1 - Principe de liberté syndicale

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 droits fondamentaux comprennent la liberté, aussi bien pour les syndicats que pour le personnel, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur fonction ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

### Article 4.2 - Droit syndical dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les établissements 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 date du 18 avr. 2007*

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie sociale et à l'éducation ouvrière, les salariés et apprentis désireux de participer à des stages ou séjours 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 établissements 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 de prud'hommes (1).

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

*Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er 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 en date du 18 avr. 2007*

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction temporaire sa mission 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 emploi ou un emploi similaire avec les avantages s'y rattachant. À 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 niveau.

## Article 4.5 - Autorisations d'absence

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

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 titulaire 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 générales de leurs organisations syndicales (délai de prévenance de 8 jours) ;

c) Exercer les fonctions de membre du jury aux examens professionnels ;

d) Participer 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 rattachement de la circonscription (IRPC) et de l'institution nationale de prévoyance de la circonscription (INPCA), ainsi qu'à toutes les commissions ou réunions des instances et organismes institués par la présente convention collective.

Les absences ainsi autorisées ne comptent pas pour les intéressés le calcul de leur salaire pendant leur durée, à l'exception des congés 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 sont 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 en date du 18 avr. 2007*

#### Article 4.6.1 - Définition

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

#### Article 4.6.2 - Nombre de délégués salariés en activité indemnisés

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le nombre de délégués salariés en activité dans une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit d'application de la convention collective nationale de la circonscription peut être indemnisés au sens du présent article est fixé à :

? 1 par entreprise ou circonscription de salariés représentative pour participer aux réunions de la commission mixte nationale et de la commission paritaire nationale ;

? 1 par entreprise ou circonscription de salariés représentative ou adhérente à la convention collective nationale de la circonscription pour participer aux réunions de la commission nationale de conciliation, de la

commissioin régionale de conciliation, de la cosimoimn ntlnoiaae d'interprétation et de la csmmoision noaiatnle piriratae de l'emploi et de la faoomritn professionnelle.

Les représentants pnrtenames des ontnaoargiiss sycaenlids de salariés ne snot pas visés par le présent article.

### **Article 4.6.3 - Conditions requises des délégués salariés**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Les délégués salariés dinovet être tleriiuats d'un ctraont de tvaiarl en cours d'exécution dnas une erniperste ou un établissement etnrnat dnas le cmhap d'application poefnsnrieosl et triatreoril de la cionvtonen clivtcleoe noinaltae de la coiffure.

*(1) Atrclie étendu suos réserve de l'application des dssontiiptos combinées des altirecs L. 132-2, L. 132-3 et L. 412-21 du cdoe du triaavl (arrêté du 3 airvl 2007, art. 1er).*

### **Article 4.6.4 - Modalités du droit d'absence**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Les délégués salariés en activité denivot présenter snot une coatioonvcn émanant de la cmsoomsiin mitxe ou paritaire, snot une lttre d'accréditation de l'organisation slinycdae précisant l'objet, le leiu et l'heure de la réunion, au monis 15 jorus à l'avance à luer employeur. Selus des miftos encneoxteplis toahnuct à l'organisation même de l'entreprise pnrrotoot jfusiietr le rufes de l'employeur de firae driot à la dadneme du salarié.

### **Article 4.6.5 - Remboursement de perte de salaire**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La rémunération des salariés en activité asnii autorisés à s'absenter par les eyrlpmueos est menaitune par les eyuopremis sur présentation d'une atisttoaten de présence.

Ils errnnoevt dnas les mueierlls délais le mtinnaot des sailraes maintenus, majoré des crgheas sicoales au secrétariat de la coiismomn puor remboursement.

La durée psrie en cotpme puor le maiitnen de la rémunération est égale à cllee de la réunion, majorée de 2 heuers si l'entreprise est située en Île-de-France ou du tpeps nécessaire puor euceetffr le tajert aller-retour dnas les aterus cas.

Les hreues passées en réunion asini que la durée du déplacement qui s'effectue pdeannt les heures de tvriaal snot assimilées à du tpeps de taavirl effectif.

### **Article 4.6.6 - Indemnisation**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

#### **1. Firas de déplacement**

Les firas de déplacement snot remboursés par les oainsaginotrs sayneiclds ptonaaelrs srniatigaes ou adhérentes à la cniooenvtm cllvitceoe nailoante de la cfourfie sur présentation d'une ntoe de faris à lulaeqle snot jitnos les jtificaufitss de dépenses.

#### **2. Faris de transport**

L'indemnisation s'effectue sur la bsae du triaf fairotifrae SCNF 2e classe, qeul que siot le mdoe de tonrarspt utilisé.

#### **3. Firas de repas**

L'indemnité foitrafaire de reaps est fixée à duex fios le tuax haroire du SIMC en vuugier au 1er jneavr de l'année considérée.

Le rreeunoemmsbt est effectué sur la bsae de un rpaes par délégué salarié, par ooagtarnsiin et par réunion.

#### **4. Justifications**

Seuls les délégués salariés en activité qui sneort phsieynmqueut présents aux séances de tvairal des csmiionsoms visées à l'article 4.6.2 du présent cahprtie et qui anurot signé la fiullee de présence pounrort bénéficiet de ces indemnisations.

#### **5. Dnopsiitsis particulières**

Les cnioommisss régionales de calonociiitn instituées par l'article 2.1.1 de la convoeitnn définiront les règles de mteniiian de sialrae et de renebrmeusomt des frais de déplacement des délégués salariés.

## **Article 4.7 - Protection**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Les délégués salariés aux cmssoionims visés à l'article 4.6.2 de la cveonntoin ne pournort pas être licenciés avnat que la comoisimn régionale de calicnootiin puor ses ppreos merebms ou la cioisommsn nnoitlae de cioacoltinn puor les mmerebs des cmionimoss de rnag naniaotl aniet donné luer avis. Puor denonr luer avis, les cimosnoimss pednonrrt les myenos d'une enquête auprès de l'employeur et du salarié concernés. L'avis de la coosmsimn régionale de ciloticonain ne srea pas demandé lrosuqe le lcinmnceeit envisagé srea suimos à l'autorisation préalable de l'autorité amiidvtsnairte compétente, en vretu des aierlcts L. 436-1 et L. 436-2 du cdoe du travail.

Bénéficietront de ldaite poreticotn les délégués des stynacids répondant aux cidtonnois fixées aux aecrilts 4.6.1, 4.6.2 et 4.6.5 du présent chapitre, ansii que les délégués des sadcitnys dnas les csonmiomiss régionales de conciliation.

En cas de cegmaenhnt du délégué d'un syndicat, bénéficie suel de ladite ptietocron ceuli qui a présenté en drenier leiu l'attestation prévue à l'article 4.6.5, à cmteopr de la dtae de la première réunion à laqullee il participe, suos réserve du rpceest des dsiotopnisis prévues aux aecilrts 4.6.1 et 4.6.2 du chaitpre Ier.

## **Article 5 - Délégués du personnel □ Comité d'entreprise □ CHSCT**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### **Article 5.1 - Délégués du personnel**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Dans cqhaue établissement oacuncpt puls de 10 salariés, dreovnt être élus des délégués du personnel, tueilritas et suppléants. Les délégués snot élus conformément aux arctleis L. 421-1 et svuiants du cdoe du travail.

### **Article 5.2 - Comité d'entreprise et**

## délégation unique

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Dans chaque établissement ou unacct 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 en date du 18 avr. 2007*

Dans chaque établissement ou unacct 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 en date du 18 avr. 2007*

### Article 6.1 - Jeunes de moins de 18 ans

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La réglementation du travail concernant les jeunes de moins de 18 ans s'effectuera dans la mesure 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. À 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 durée pour les jeunes de moins de 18 ans 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 continu de 2 jours consécutifs.

### Article 6.2 - Femmes

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

### Article 6.2.1 - Femmes en état de grossesse

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

## Article 6.2.2 - Rentrée scolaire

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Les femmes ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus bénéficieront 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 en date du 18 avr. 2007*

### Article 7.1 - Recrutement

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

#### Article 7.1.1 - Essai professionnel

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

L'embauche peut être précédée d'un essai préalable qui consiste en une épreuve permettant à l'employeur de vérifier la qualification du candidat et son aptitude à occuper le poste demandé. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et faire l'objet d'une indemnité forfaitaire de déplacement basée sur 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

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

##### 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 en date du 18 avr. 2007*

L'embauche donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires, l'un remis au salarié, l'autre

conservé par l'employeur. Ils doivent être signés par les deux parties.

## Article 7.2.1 - Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le contrat de travail à durée indéterminée doit mentionner au minimum les éléments suivants :

- ? l'identité des parties ;
- ? la durée 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

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Outre les clauses prévues à l'article 7.2.1, le contrat de travail à durée déterminée doit mentionner 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 déterminé du contrat tel que prévu par la loi ;
- ? le nom et la qualification du salarié remplacé (le cas échéant) ;
- ? la date d'échéance du contrat et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ;
- ? la durée maximale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de renouvellement ;
- ? 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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

(L'avenant n° 38 du 21 janvier 2016 BO 2016/14 dans son préambule annule et remplace toutes les dispositions de l'article 7.2.3 de la convention collective de la métallurgie et des professions connexes du 10 juillet 2006).

## Article 7.2.4 - Clause de non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Article 1er  
Rappel des grands principes

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté d'entreprendre et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son établissement pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la métallurgie 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 d'entreprendre et de l'industrie et une atteinte au principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

### Article 2

Critères de validité d'une clause de non-concurrence

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux critères suivants :

#### Article 2.1

La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit avoir pour objet de protéger les intérêts légitimes de l'employeur (protection de sa clientèle et de son savoir-faire, etc.).

La clause doit par conséquent tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et préciser les fonctions du salarié susceptibles de concurrencer son employeur.

#### Article 2.2

La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des fonctions 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 sien de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son établissement rural ou urbain.

Dans le cadre de la clause à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise.

#### Article 2.3

La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave abusive 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 complémentaire à sa qualification et à son expérience professionnelle.

#### Article 2.4

La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière.

La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière de nature salariale, versée immédiatement à compter de la cessation effective des fonctions 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 salarié et de sa zone de chalandise.

### Article 3

Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail

La clause de non-concurrence ne pourra être opposée au salarié que s'il passe à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sien de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans un contrat en apprentissage (impliquant une alternance entre le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

### Article 4

Renonciation à la clause de non-concurrence

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence sous les conditions suivantes :

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours précédant 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

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 respectent pas les conditions impératives du présent article n° 39 sont réputées nulles au regard du salarié.

Afin de dispenser d'une clause de non-concurrence valable, l'employeur devra rédiger un avenant au contrat de travail de son salarié.

## Article 7.3 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

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 initiale :

? 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 accord à mi-période pourra se tenir afin de faire un bilan d'activité et d'adaptation au poste de travail. Egalement à l'issue duquel sera décidé d'un commun accord si la rupture de la période d'essai, soit la résiliation 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, redevient incluse, 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 en date du 18 avr. 2007*

### Article 7.4.1 - Durée

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit la notifier à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé 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

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

En cas de faute grave du salarié, le licenciement devra être effectué sans préavis. L'employeur devra le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de licenciement devra être accompagnée d'une lettre 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 disciplinaire 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, 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

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 conflit 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 heures 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 de travail.

## Article 7.4.5 - Règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 en date du 18 avr. 2007*

### Article 7.5.1 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 cumul 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.

Pendant, 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

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 en date du 18 avr. 2007*

### Article 8.1 - Durée du travail - Dispositions communes à toutes les entreprises

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

#### Article 8.1.1 - Temps de travail effectif

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 consacrer à ses activités sans pouvoir occuper d'autres personnes.

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

? le temps consacré au trajet, hors maison (domicile/entreprise ou établissement), à l'habillage et déshabillage, sauf tenue imposée par l'employeur ;

? la cuisine nécessaire au repas de midi ;

? les périodes de pause ininterrompues d'une journée de travail à la condition que le salarié dispose pendant une durée d'au moins 20 minutes de la faculté effective de quitter librement à des

ocucaioptns ploesnreenls à l'extérieur du saoln ou dnas un local aménagé au sien du solan snas rteilaon decrite aevc la clientèle.

Sont considérés comme tpmes de travail effectif :  
? les déplacements preefnosnois d'une ereprniste ou établissement de cifrfuoe à une artue errptnesis ou établissement de curfiofe du même grpuoe seoln les dictrveeis de l'employeur ;  
? les misnios et tpmes de déplacement au dliciome de la clientèle solen les direvicets de l'employeur (exemple : msisois de croffiue à domicile).

## Article 8.1.2 - Répartition hebdomadaire des heures de présence

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La durée du travail à tpmes peiln puet être répartie sur 4 jours, 4 jruos et dmei ou 5 jorus maximum.

## Article 8.1.3 - Durée journalière

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La durée journalière miaaxmle de tvraial efectiff est fixée à 10 heures, suaf doiptsinsois spécifiques apecabilpls aux jeuens de moins de 18 ans.

## Article 8.1.4 - Amplitude journalière

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 %
À cmotper de la 44e heure	50 %	50 %

En tuot état de cause, les paanreirts socuiax ceinvnneot que ces dsnitpsoios ne psiseunt excéder les modalités légales et réglementaires aetlcelus et à venir, natnmemot celels cneonrncat le tuax de majoration, son atipapiclon dnas le temps ou l'imputation sur le cientgonnt anenul d'heures supplémentaires, qui dnas ce cas se seiuiubatsetrnt attuiqenmumeoat aux présentes dtssioniipos conventionnelles.

Le cenontgnit aenunl civneennootnl est fixé à 200 heeurs par année cliive et par salarié et à 80 hreeus en cas de msie en oeuvre du système de modulation.

### 2. Reops cemetuaonspr de remplacement

L'employeur puet s'acquitter de tuot ou prtaie des heeurs supplémentaires et/ou de luer marotojian en suitbsatnut à luer painmet un rpeos cematopunesr dit de rnmeelpeamct d'une durée équivalente.

Le salarié est tneu informé par l'employeur du nrmboc d'heures dnoc le pnaeiemt est substitué par un ropes ceasopmeutr de ramepmneelct au myeon d'un relevé mensuel.

Les reops ceunapomtsers de reampmnelect snot pirs dnas les 3 mios qui sunveit la dtae de luer asqctoiiuin (2 mios en cas de modulation), à la ddamene du salarié, en dorhes des périodes du 1er juellit au 31 août et du 15 décembre au 1er janvier.

À défaut de cttee demande, l'employeur est tneu de dadnemer au salarié de pdrnee eeviefncmftet les rpeos aciqus dnas un délai muxaimm de 1 an à cpetmor de luer dtae d'acquisition.

L'amplitude journalière est le nrmboc d'heures crpomis etnre le cenommenemct et la fin de la journée de tvraial et ilnncut les hreeus consacrées au repos. L'amplitude journalière mmilaxae est fixée à 11 heures.

Dans l'hypothèse où un salarié sariet amené à tarlvaelir au-delà de 21 heures, ctete atmiudple sireat ramenée à 10 heures.

Toutefois, l'amplitude puet être portée de façon elnoielntcepxe à 12 hreeus puor tienr cpmtoc des nécessités spécifiques des enterepsirs et établissements de cuofifre et friae fcae à des crncincostaes exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à 2 jorus ouaelrbvs consécutifs ou non sur l'année clivie puor un même salarié.

## Article 8.1.5 - Heures supplémentaires ☐ Repos compensateur de remplacement

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### 1. Règles générales, majoration

Les hereus supplémentaires snot une vabraile d'ajustement pertmetant de fiare fcae aux surcroîts pteouclns d'activité. Le rcuores aux hereus supplémentaires diot dnoc être limité à cet objet. De même, les hurees supplémentaires ne penuevt être effectuées par les salariés qu'à la dmadnee de luer employeur.

Les hruées supplémentaires effectuées dnennot leiu à une mrtjiaoaon en rémunération et aux roeps caeonpmsuters obligriaoteis conformément aux dopoinitiss légales.

Dans l'état aecutl des textes, les tuax de maiajorton des hereus supplémentaires snot les sntauvis :

Les rpoes non pirs à l'expiration de ce délai de 1 an sroent indemnisés.

Le choix de la dtae de ce repos cospaenumber de rmcalenepmet est subordonné aux nécessités de service.

En cas d'impossibilité de pisre du repos cunetoesmpar de reamclement du fiat de l'employeur, les heeurs supplémentaires csadonpronretes sneort payées.

Les hreeus supplémentaires dnoc le pamneiet et la motaarjion snot remplacés en totalité par un repos ceespoatunmr de rmeaemclpt ne s'imputent pas sur le ctognneint auennl fixé ci-dessus.

## Article 8.1.6 - Régime de la journée interrompue

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

En cas de journée interrompue, nntaemomt par la frrrtemeue de l'entreprise ou l'établissement de coiffure, l'employeur est tneu d'accorder à son pensrneol un reops icrtealrinae cllteocif de 2 hreeus au mmiuinm situé au mlieu de la journée de travail.

Néanmoins, les eplmyueors ont la faculté de spuempirr liedt reops cctlileof tuos les jorus de la snmiaee snas autre olgiabiton

que de fraie fegruir cttee ditoospisin sur l'horaire de l'établissement, affiché et communiqué à l'inspection du travail anisi qu'aux délégués scudayinx et/ou représentants du pnesneorl avnat application. Dnas ctete hypothèse, ils dnroevt se cfomneorr aux dnpissitioos du régime de la journée continue.

Par ailleurs, un aorccd d'entreprise puet prévoir un reops iatielrnarce inférieur à 2 heures et au minos égal à 1 heure.

### **Article 8.1.7 - Régime de la journée continue**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

En cas de journée continue, l'employeur est tneu de dneonr une cupuroe puor le raeps de mdii de 30 mtiunes mminium fixée puor chuaqe salarié en ftinooon des trvaaux à exécuter, mias au puls tôt à pitarr de 11 hreues et au puls trad jusqu'à 15 heures.

Les modalités de prsie diedsts roeps snot déterminées par l'employeur après cnlsittaooun des salariés.

### **Article 8.1.8 - Horaires individualisés**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Les hierroas individualisés pveuent être pratiqués dnas l'entreprise :

a) Soit, conformément au 1er alinéa de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail, sur dmandee du personnel, snas oitsooppin des délégués du preneosnl ou du comité d'entreprise et après inormiatfon de l'inspecteur du tavrail ;

b) Soit, conformément au 2e alinéa du même article, sur aiuraotiotns de l'inspecteur du tairval et après coasntt de l'accord du personnel, si l'entreprise ne dpsisoe pas d'une représentation du personnel.

Si la patrquie des hraeoris individualisés entraîne des rpeors d'heures d'une siemnae à une autre, au snes du 3e alinéa de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail, les dpoitsniiisos snuavties ertnronet en vigueur, dnas le cdrae du 1er alinéa de l'article D. 212-4-1 du cdoe du tvarial :

a) Le ropert mxaimal d'heures d'une sneiame à une artue saineme est fixé à 3 hurees ;

b) Le cumul éventuel des rtorpes ne puet aoivr puor effet de prteor le tatol des herues reportées à puls de 10.

L'employeur drvea établir un tlebaau idianqunt puor chquaee juor les hreeus de début et de fin de tvarial de chuaqe salarié. Ce tableau, émargé par chuaqe salarié et, le cas échéant, par les délégués du personnel, daté et signé par l'employeur, dreva être communiqué à l'inspecteur du travail, par lttree recommandée aevc demadne d'avis de réception, avnat ttouee msie en application.

### **Article 8.1.9 - Absences injustifiées**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Toute aecbnse du penoesrnl paedntt la durée déterminée par l'horaire de l'entreprise (et celui des ogrsmanes de fmraooitn puor les salariés suos croatnts en alternance) conuistte une fatue dnót le rnnlmveeeuelot puet entraîner la prsie d'une scnaoin diiarilcpinse pvuanot aellr jusqu'au lcennimiceet de l'intéressé ou jusqu'à la dnemade de résiliation du catnort en alternance, hmrios les cas dûment justifiés de maladie, d'accident, de focre muraeje ou d'accord préalable de l'employeur.

## **Article 8.2 - Modes de réduction du temps de travail**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Ces dtosiipiosns snot albppeliacs aux seuels eetpseirrnns aaynt réduit de manière etvffceie le temps de tivraal de lerus salariés en aipitolpacn des lios du 13 juin 1998 (dite Abruy I) et du 19 jniaevr 2000 (dite Aubry II).

### **Article 8.2.1 - Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La réduction du tpmes de taraivl puet se réaliser par une réduction qediointnue ou hbdimeaarode des heeurs de travail.

### **Article 8.2.2 - Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Conformément à l'article L. 212-9-I, du cdoe du travail, la réduction de la durée du tarival puet se réaliser par l'octroi, sur une période de 4 semaines, de 1 ou puulisers journées ou demi-journées de roeps équivalant au nrbmoe d'heures effectuées au-delà de la durée hbareadmioee légale de travail.

Un ceaderilnr préalablement établi par l'employeur fxie les detas de pirse des journées ou demi-journées de repos. Ces deats peeuvt être modifiées par l'employeur suos réserve que la miaootcdifin snot notifiée au salarié en rapcetnset un délai de prévenance de 7 jours cedirnlraees miimnum avant la dtae à laulleqe la maitoiodefcin diot intervenir.

### **Article 8.2.3 - Octroi de jours RTT sur l'année**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La durée alnuelne cinoletnlenvone de tvaaril est fixée à 1 582 heures.

Conformément à l'article L. 212-9-II, du cdoe du travail, la réduction de la durée du tvarial puet se réaliser par l'octroi de 25 journées de ropes sur l'année.

La psire d'un juor de reops ne suaarit entraîner de baisse de rémunération par rppoart à cllee que le salarié ariaut perçue s'il aavit enimtvfeeffect travaillé.

Les detas d'octroi de ces journées de rpeos snot décidées puor moitié par le salarié et puor moitié par l'employeur, sur l'année cliive en cours. Les daets snot fixées et notifiées au salarié au mnois 2 mois à l'avance. En cas de miifdoaicton des dates fixées puor la prise de ces jorus de repos, ce cagemneht diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 juors ceadrianles munimim avnat la dtae à laquelle la miftaoacidion diot intervenir. Les périodes de puls fiblae activité snot à privilégier puor pnsioeitonn les juors liés à la réduction du tpmes de travail. Ils doevint être pirs par année cilive considérée et ne pneevut être reportés d'une année sur l'autre, suos réserve des dissoointpis ritlveas au cptmoe épargne-temps. Les jours non pirs dnas l'année cvilite du fiat du salarié snot pduers et ne fnot l'objet d'aucune indemnité compensatrice.



## Article 8.2.4 - Modulation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

L'horaire se rapporte de base à la modalité 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 mensuelle sur l'année civile. Afin de permettre la prise en compte des variations de fréquentation de la clientèle, les entreprises ou établissements de commerce peuvent mettre en place une modalité des horaires et de la durée du travail. Cette modalité doit être soumise à l'avis de l'inspecteur du travail et de 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 magasins de commerce. Les heures de travail effectuées au-delà et en deçà de 35 heures par semaine se compensent arithmétiquement.

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

L'employeur, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel s'ils existent, établit et affiche dans l'établissement, au plus tard le 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 correspondants à ces périodes. Tout accord écrit conclu 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 d'information sera annexé au moins une fois par mois au bulletin de paie afin de préciser le décompte intermédiaire des heures de travail effectuées 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 bases d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des heures d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel, interdire le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de délégué syndical et/ou de représentant du personnel, cette interdiction pourra être décidée après consultation écrite auprès des salariés concernés.

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

En cas de modulation, le recours au chômage partiel est

possible dans le cas où la modalité de travail 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 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 carotée une période de chômage partiel est considérée comme équivalente à une durée de 35 heures.

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

En cas de période non travaillée, mais durant laquelle l'employeur, cette indemnité 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 la pension 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 fixation des salaires de la rémunération (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).*

## Article 8.2.5 - Dispositions spécifiques aux cadres

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

Cadres soumis à un régime de travail en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3 du code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de travail en jours les cadres au sens de la définition ci-dessus de la réduction de la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de travail ou 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 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 la fixation en jours sont les suivantes :  
? catégorie d'établissement de 9 salariés ;

? reoasspbnl d'établissement de 10 à 19 salariés ;  
? rpssonelabe d'établissement de 20 salariés et puls ;  
? auaminetr de réseau de 2 à 5 établissements ;  
? anniature de réseau de 6 à 10 établissements ;  
? aueinmatr de réseau de puls de 10 établissements.

Par dérogation à la cisaosiatilcfn des renloaespbss d'établissement, aritlce 1.4.1, pagpbrae d, alinéa 6, du chirpate III de la présente cetoionnn collective, le fraoift en jorus ne pruroa concener que les rsnaoepesbls d'établissement cadres, et ce quel que siot l'effectif.

Les craeds ainsi concernés bénéficient d'un tmpes de repos quiuedton d'au minus 11 heeures consécutives.

Les juors de repos, attribués au trite de la réduction du temps de travail, snot pirs par journée entière ou par demi-journée en tneat ctompe des cnettroains poleinfeslnsreos du crdae concerné.

Le fffiroat en jours s'accompagne d'un contrôle du nmrobe de jours travaillés. À cet effet, l'employeur diot établir un décompte anneul du nobmre de journées ou demi-journées travaillées par chuqae salarié concerné.

Les jours dépassant le palofnd annuel de 217 jours dvinoet être récupérés dranut les 3 permries mios de l'année suivante, au trite de lealqule le pnfload est réduit d'autant.

Chaque année, un bailn srea fiat aevc chuqhe salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail.

## Article 9 - Repos dominical

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le ropes dnaimocl retse la règle de ppiricne conformément à l'article L. 221-5 du cdoe du travail. Il ne puet y être dérogé que dnas le cdare des diniosstipos légales en vigueur. Dnas ce cas, le tvariail dimioancl se frea par apepl au volontariat. Les salariés srneot prévenus au puls trad 15 jorus à l'avance.

Le trviaal d'un dicahmne dnneora leiu à 1 journée de reops cuoptnesemar dnas les 2 snimeaes cvileis snvuaties et à une pirme elneeiolxpcte de trvaial le dhmaicne égale à 1/24 du tantiermet meesunl du salarié.

## Article 10 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

*Les salariés bénéficieront d'un rpeos de 24 hreeus consécutives fixé au dacimhne par ailipcoptan de l'article L. 221-5 du cdoe du taavrl et de 1 journée supplémentaire, attribuée par rlueoenmt en arccod aevc l'employeur et en fotonich des nécessités de service.(1)*

Néanmoins, tuot salarié puet bénéficier à sa ddamene de 2 jrous de ropes consécutifs une fios par mois. Les etprsereins ou établissements de cruffoie pevenut spdrsuneet et différer le 2e juor de reops hebdomadaire, netanmmot dnas les hypothèses saineuvs :

? en cas d'absence d'un salarié puor mdiaale ou adceicnt ;  
? en cas de maefinsotnitas cmoirmeacels locales, opérations extelcnenpeoils liées à la poiotormn de l'entreprise ou établissement ;  
? à la damdnee du salarié suos réserve qu'elle siot cioatmbple aevc les nécessités de service.

Les aenntavs 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 fxaint au daimnche et ludni les 48 heerus de repos consécutives snot privés d'effet.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspnoiiotqs de l'article L. 221-4 du cdoe du travail, aux tmeres deslueelqs le repos hioaardebme diot aivor une durée milminae de 24 hurees consécutives aqxuelles s'ajoutent les heeures consécutives de repos qedituoin prévu à l'article L. 220-1 (arrêté du 3 airvl 2007, art. 1er).*

## Article 11 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

(L'avenant n° 38 du 21 jinaver 2016 BO 2016/14 dnas son préambule aunne et rcealmpe tutoes les diopitsoisns de l'article 11 de la cnevontin ceolcilvte de la cioufré et des posfeosnrns cnoeenxs du 10 jllieut 2006).

### Article 11.1 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

#### Article 11.1.1 - Durée du travail minimum

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Il est tuot d'abord réaffirmé que le tvariail à tpmes petaril diot être cishoi par le salarié. Il ne puet lui être imposé. Par ailleurs, la durée du tvariail cuntitosant un élément du crantot de travail, elle ne puet être modifiée snas l'accord du salarié.

Pour les eiolmps tnqiceehus et de coiffeurs, le rocreus au tpmes pritael est limité à 16 hreeus mumiinm par semaine.

Il porrua être dérogé à ce siuel dnas les coniiodnts seiunatvs :  
? puor l'embauche d'un salarié à tpmes peatirl drmienetcet liée à la msie en ouerve de la réduction du tpmes de traival ;  
? puor l'embauche d'un salarié jtsnfiait d'un cntraot de tiraval cehz un aurtre emluoyepr ou qui rrente dnas le dsipiiofts du cmuul emploi-retraite seoln les modalités définies par les ttxes législatifs ou réglementaires et dnendmaat un temps piartel inférieur au miimum précité snas que le cumul des 2 crtoatns ne pussie dépasser la durée journalière mmuaxim de tiraval ;  
? puor les salariés qui, préalablement au 1er janvier 2002, bénéficiaient d'un coatnrt de tvariail dnas la même eestinrrpe mtneionnant une durée du trviaal inférieure à 16 hreeus et qui, à ctete même date, ainvaet fiat connaître à luer employeur, par ltrete recommandée aevc accusé de réception, luer reufs d'accéder à la psrotiipoon de nuovlele durée du taavril formulée.

#### Article 11.1.2 - Heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le cnatort de tairavl diot mneinnoter les liemits à l'intérieur dueleqless pnuveet être effectuées des heerus complémentaires. Le nrobme d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne puet être supérieur à 1/10 de la durée hbedoamradie ou mulelnsee itrnsice à son contrat.

L'employeur dvrea imofnrer son salarié de l'exercice d'heures complémentaires en rseatnpect un délai de prévenance de 7 jours. A défaut, le reufs du salarié d'effectuer les hueers complémentaires ne srea pas considéré comme une ftuae ou un mtoif de licenciement.

Cependant, le nmobre d'heures complémentaires puorra être porté à 1/3 de la durée iitaalne du crnaott et le délai de prévenance puor l'information du salarié ramené à 3 jours, luqrose le roruces aux hurees complémentaires est justifié par le rmpeeemncat d'un salarié asnbet (notamment puor csau de congés ou de maladie).

En tuot état de cause, les hueres complémentaires ne pnevuet aiovur puor effet de perotr la durée du tairval du salarié au neaivu de la durée légale du travail.

traavil des salariés à tmpes plein.

### **Article 11.1.3 - Répartition du temps de travail**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Si le cnroatt de tairval mnnneotie une durée de taivarl mensuelle, il diot préciser les seamenis du mios au crous dqlleueess le salarié taarlive et/ou la répartition du taairvl à l'intérieur de ces semaines.

Si le craontt de traival mntonene une durée de tiaarvl hebdomadaire, il diot préciser la répartition de ctete durée etnre les juors de la semaine.

Un salarié visé par l'article 1.1 du crhtaie III de la présente cvnioetnon (Emplois tquneehis de la coiffure) ne puet être amené à ecueffetr monis de 3 herues consécutives de tiraval par jour.

Au cours d'une même journée, ne porrua pas être prévue puls de 1 iureirnphton d'activité. Ctete itoptirneurn d'activité ne proura excéder 2 heures.

La mcoidatiifon de la répartition des haeirros de tiavarl ne srea psloibe que si le catnort de tiaavrl précise les modalités de la modification, asini que les caeuss de celle-ci (notamment puor noisas de congés, maladie, acnbese imprévue d'un salarié).

L'employeur proura mdeiifor la répartition des hroaies de tarvail suos réserve que cette miitociofdan siot notifiée au salarié, par lrttee rmseie en mian pprore ctorne décharge ou ltrete recommandée, 7 jorus au mions aavnt la dtae à lqaelle elle diot aivor lieu. Ce délai srea ramené à 3 jours loursqe cette mciaoidoiftn a puor oejbt de coseepnmr l'absence d'un salarié (notamment puor csuae de congés ou de maladie).

Le fiat puor un salarié de rsefeur la moftiicdaoin de la répartition du travail ne srea pas considéré comme fautif, dès lros que la novlulee répartition s'avérerait iamplocitnbe aevc des ogiitnobas faemlliais impérieuses ou une atrue activité pfrsonellnsoeie cehz un aurtte employeur.

### **Article 11.1.4 - Modulation du temps de travail**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le tpems de taiarvl de l'ensemble des salariés à tmeps piratel puet être modulé sur tuot ou paitre de l'année.

La durée mleslnue ou hbdeariodame iirntsce au catornt de traavil d'un salarié à tmeps petaril prorua ansii varier, à citdioonn que, sur 1 an, cette durée n'excède pas la durée stipulée au ctnroat de travail. L'écart enrte les leimtis à l'intérieur dleuseqls puet vaerir le tmeps de tivraal d'un salarié et la durée stipulée au conatrt de taivarl ne porua excéder 1/3 de cette durée.

En auucn cas, la durée hdmaidorbuae du tiaarvl ne pruroa égaler ou dépasser la durée légale heoabimrde et être inférieure à 8 herues hebdomadaires. L'employeur devra gtnarair au miuumm 3 hreeus consécutives de tarvail par jour.

L'établissement d'un pamgrrmoe indicatif, sa comntiimacuon aux salariés, les moiodicinafts cneonacnr ce pmgarrome et la ciannouitmocn d'un dmconeut à chaque salarié précisant le décompte intermédiaire des hreeus efeteimvfecnt accepoilms s'effectuent selon les modalités prévues à l'article 8.2.4 du présent chapitre, anyat puor ojebt la muotodilan du tmeps de

### **Article 11.2 - Passage à temps partiel**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

#### **Article 11.2.1 - Priorité d'accès des salariés à temps complet**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Snot priretairois puor l'attribution d'un eopmli rissssaoretnt à luer catégorie pnslnsreloeofie ou d'un elmopi équivalent, les salariés à tmeps coeplmt shuiaonatt ocecupr un epmloi à tepms piaetrl dnas le même établissement ou la même entreprise. Puor la msie en oeruve de ctete priorité, les elimops dblipneois snot portés à la ccaninonsase du personnel, siot par affichage, siot par lttere remsie en mian pprore ctorne décharge, siot par lttere recommandée aevc accusé de réception.

#### **Article 11.2.2 - Passage à temps partiel demandé par le salarié**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Le salarié à tmeps cplmeot qui désire accéder à un emolpi à tpms pterial diot freloumr sa dadmene à l'employeur, siot par lettre rmsiee en mian pprore ctorne décharge, siot par lttere recommandée aevc accusé de réception en précisant la durée du traival souhaitée.

L'employeur est tneu de répondre au salarié par lttere recommandée aevc accusé de réception dnas un délai de 3 mios à cetmpor de la réception de la demande. Celle-ci ne puet être refusée que si l'employeur jufstiie de l'absence d'emploi dpinlobise rristnesossat à la catégorie plfelornessinoe du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il puet démontrer que le chnaemegt d'emploi demandé auirat des conséquences préjudiciables à la pucootirdn et à la bnnoe mhcræ de l'entreprise.

#### **Article 11.2.3 - Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Lqosrue l'employeur evnaisge la réduction de la durée du taravil d'un salarié à la siute de difficultés économiques, il en imrofne celui-ci par lttere recommandée aevc accusé de réception. Celle-ci ifomrne le salarié qu'il dpsioe de 1 mios à ceomtp de sa réception puor fiare connaître son refus. A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la moactiidoifn proposée.

### **Article 11.3 - Passage à temps complet**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Sont pirieratrios puor l'attribution d'un eplomi rsassitneorst à luer catégorie peioonelrfsne ou d'un eompli équivalent les salariés à tmeps piratel suotianah opeducr un epmloi à tmeps cpolmet dnas le même établissement ou la même entreprise.

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

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée du travail souhaitée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible restant 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 productivité et à la bonne marche de l'entreprise.

## Article 11.4 - Statuts

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### Article 11.4.1 - Généralités

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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. *La rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise(1).*

*(1) Phase étendue sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).*

### Article 11.4.2 - Formation

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

## Article 12 - Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### Article 12.1 - Contrôle des heures

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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, chiffrage d'émargement signé par chaque salarié), au début et à la fin de chaque période de travail.

L'employeur met en place un système de suivi :

? établi 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 ;  
? annexé 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 en date du 18 avr. 2007*

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 correspondants 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 en date du 18 avr. 2007*

Dans le cas où les prestations de croûtes 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. Identifiant du client :  
? nom ;  
? adresse.
2. Identifiant de l'entreprise :  
? raison sociale ;  
? adresse ;  
? numéro de SIRET ;  
? numéro de SIREN.
3. Identifiant 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 ;  
? autre ; montant.
6. Détail du montant de la prestation :  
? montant de la prestation réalisée TTC, service compris ;  
? forfait déplacement ;  
? taux 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 remettre à la disposition du salarié concerné l'acte de fiche journalière. À défaut

d'enregistrement de l'heure de début et de fin de chaque période de travail auprès de chaque client, le contrat de travail à temps partiel est réputé conclu à temps complet et orvue dorit forfaitairement, sauf cas d'absence pour maladie, maternité ou accident de travail, au salaire horaire coté non multiplié par la durée légale mensualisée, et ce notwithstanding les dispositions contraires initiales.

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 par 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 prend les jours de congés supplémentaires par 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. À 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 2<sup>nd</sup> 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 (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

## Article 12.4 - Conservation des moyens de contrôle

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

## Article 13 - Congés payés □ Congés pour événements personnels

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### Article 13.1 - Congés payés annuels

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Tout salarié qui, au cours de l'année de référence (1er juin au 31 mai), n'a jamais 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 global 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 peut être prise 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,

### Article 13.2 - Congés pour événements personnels

*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement familial	Durée du congé
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	3 jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par le salarié	4 jours
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces congés peuvent être pris au moment des événements en cause. Ils constituent une 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 indépendamment sans condition d'ancienneté dans l'entreprise. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tels qu'interprétés par la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.323).

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

### Article 13.2 - Congés pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement filial	Durée du congé
Chaque naissance suive au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	3 jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par le salarié	4 jours
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annnonce de la survenue d'un rapt d'un enfant	2 jours

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause. Ils constituent une absence sans réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont attribués indépendamment des anciennetés dans l'entreprise. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tels qu'interprétés par la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.323).  
(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

### Article 13.3 - Congé de paternité

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

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 aviser 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.

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

### Article 13.4 - Congé d'adoption

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

Le congé d'adoption est ouvert aux salariés auxquels un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une autorité 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 premières entrées au foyer ;  
? 18 semaines en cas d'adoption conjointe de deux enfants au foyer à 3 ou plus ;  
? 22 semaines en cas d'adoption 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'adoption multiples). Chaque parent prend alors un congé qui ne peut être fractionné en plus de 2 périodes, dont la plus longue doit durer au maximum 11 jours.

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

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

## Article 14 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

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 application 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 verser un 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 peuvent 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 peuvent s'imputer sur les jours de repos habituels 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 en date du 18 avr. 2007

Toutes les conditions concernent l'hygiène du travail dans les locaux de travail et sont 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 en date du 18 avr. 2007

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. Elels dnemeroeur la propriété de l'employeur.

## Article 17 - Maladie

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

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 de l'établissement.

## Article 18 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

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 compensatoires de rattachement ;
- ? et les sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement, le cas échéant.

Le compte épargne-temps est utilisé pour insensiblement en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés non rémunérés d'une durée maximale 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 décision de report d'utilisation dans les 30 jours suivant la demande du salarié.

À défaut de réponse, la demande est supposée acceptée.

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

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatoire 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) *Alicite 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 loi (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).*

## Article 19 - Intéressement et Participation et Epargne

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

### Article 19.1 - Intéressement

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

Un accord d'entreprise d'intéressement pourra être mis en place dans toute entreprise de quelque taille que soit 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 en date du 18 avr. 2007

Dans toute entreprise de quelque taille que soit, 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 en date du 18 avr. 2007

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 1er - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

#### Article 1.1 - Cadre général de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

L'apprentissage dans la profession est régi par les articles L. 115-1 et suivants du code du travail. L'organisation et la poursuite de l'enseignement de la profession dans les centres de formation d'apprentis de la coiffure et dans les sections professionnelles des centres de formation d'apprentis sont 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 mixte 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 restante à l'expiration est inférieure à celle du contrat d'apprentissage envisagé.

## Article 1.2 - Durée du travail ☐ Heures de présence des apprentis

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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 veille 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 salarié de confiance est autorisé à travailler le dimanche, les apprentis ne peuvent en aucun cas être présents ce jour-là dans le salon de travail où ils sont employés. Cette absence, non récupérable, n'entraînera pas de réduction de la rémunération.

Lorsque l'apprenti aura passé 1 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 1 demi-journée au CFA, il ne pourra être présent au salon de travail 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 1 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 durée de rapatriement du mardi 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 en date du 18 avr. 2007*

(Voir textes salaires)

## Article 1.4 - Durée de l'apprentissage CAP coiffure

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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*

*de la nouvelle intial de compétence du futur apprenti. Ce nouveau 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 en date du 18 avr. 2007*

Un accord global relatif aux dispositions issues 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 après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il entrera en vigueur l'accord du 18 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les textes précités figurent en annexe de la présente convention collective.

## Article 3 - Formation continue

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### Article 3.1 - Cadre général de la formation continue

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

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

### Article 3.2 - Promotion sociale

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La promotion sociale est organisée pour les jeunes travailleurs dans le cadre de la loi V, dite loi 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 des années d'exercice effective 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 en date du 18 avr. 2007*

Conformément au 3e 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 technique de la formation professionnelle de l'Etat, ou rattaché par l'Etat. Le salarié doit prévenir son employeur de la ou des dates d'absence dès qu'il aura reçu la



cvaoocniton aux épreuves. Ce congé cuoitntse une auoasrtiitn d'absence snas réduction de la rémunération et est aasslibilme à des juros de tarival etcfieff puor la détermination de la durée du congé annuel. Les eumlyopres snot tuens de rtpesecer les oalgntoiibs mises à luer crgahe par les texets précités.

### **Article 3.4.3 - Mutualisation des fonds**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

Conformément aux acletis L. 952-2, alinéa 2, et R. 952-4 du cdoe du travail, les smemos collectées au tirte du paln de firoomtan peneuvt friae l'objet d'une mutualisation, de façon que les connobuitrtis des epnrieretss de 10 salariés et puls pussint sriver au fcnemnnaiet d'actions de fntioaron réalisées par les erieterpns de moins de 10 salariés.

### **Article 3.4.4 - Collecte des fonds**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La cleocte des différentes ctibnttuoiros visées par le présent avneat est fitae telemeirnrmeistt et par avance.

## **Chapitre III : Emplois et classifications**

### **Article - Rémunération variable individuelle et clause d'objectifs**

*En vigueur étendu en date du 20 nov. 2008*

Définition de l'objectif :

L'employeur fxriea à chuqae salarié un oietbjcf mueensl miuimnm à atteindre. Cet ojtebcif meeusnl minuum est calculé de la manière sntaivue : saliare de bsae cnooonitenvel ou contractuel, calculé sur l'horaire cltcoilef en putrqiae dnas le soaln ou l'établissement, majoré des hurees supplémentaires si elles existent, multiplié par un cenfoifecit 3,4.

Définition de la rémunération vblaiare :

Lorsque le ciffhre mseenl hros taexs générè par le salarié est supérieur à cet oetbcijf le salarié pvrecera une prat de rémunération varalbie selon un pnceutaroge fixé par le chef d'entreprise de la différence enrte les duex montants, lidet pgnuroeace ne pnauvot être inférieur à 10 %. Est ennedtu par ciffhrfe d'affaires hros taxes le mantont des poistetnas iiiiideednllus réalisées par le salarié.

Quand elle existe, la prat de rémunération vbliaare anisi déterminée srea versée au salarié cahuqe mios aevc son sriaae fxie heitbaul et frea l'objet d'une lngie dcitintse sur le betliuln de salaire.

Par ailleurs, il est précisé que l'objectif mimunim à aidretnte anisi que le pguatocrnee défini par l'entreprise dioenvt être fixés de manière iddilvinluee et polrslennee dnas le cnaortr de tvrail qui en frxeia les modalités d'application et éventuellement de révision du pourcentage, shacant que ce dnrierer ne puet être inférieur au taux fixé ci-avant. Puor les cnttoars existants, ces dnpsooiitsis fnreot l'objet d'un aenavnt au cratnot de travail.

Pour ce qui cerocne les salariés déjà concernés par une casule d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne porouort être riesems en cause, à l'exception de cleles inférieures aux dstiopnioiss fixées ci-avant. Dnas ce cas, les ernerspties dpssornieot d'un délai de révision de 3 mios à ceotpmr de l'entrée en vuieuegr du présent avenant.

Pour tuos les salariés concernés par ces nueovells dispositions, il ne puet être tneu cptome de la rémunération vlibarae dnas le cuall du mimiumm conventionnel.

Sont concernés par ces nlyloeuës dssnoitoips cinllevnenoteons les salariés visés par les actlreis 1.1.3 et 1.2.3 fagruint au cahirpte III.

Il est rappelé que les eprlmeyous snot teuns d'assurer, puor un même travail, l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes.

### **Article 1er - Classifications**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

### **Article 1.2 - Classification des employés de l'esthétique-cosmétique**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Voir salaires

#### **Article 1.2.1 - Présentation des définitions d'emplois**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Voir sarilaes (avenant n° 12 jilluet 2008).

#### **Article 1.2.2 - Méthode de classement du personnel**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Voir slaireas (avenant n° 12 du 16 jllieut 2008).

#### **Article 1.2.3 - Classification □ Employés de l'esthétique et cosmétique**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Voir seraails (avenant n° 12 du 16 julelit 2008).

### **Article 1.3 - Classification des employés non techniques**

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Voir salaires

### **Article 1.4 - Classification des cadres et agents de maîtrise**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

## Article 1.4.3 - Classification □ Agents de maîtrise et cadres administratifs

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

Définition des emplois	COEF.
I. ? Aegtns de maîtrise	
1. Secrétaire de direction	230
2. Cltmopabe : diot farie peuvre de ceosncnasnias sitfsnueafs puor teinr les lrvies légaux nécessaires à la comptabilité générale et crimelacome et être clapabe de desesrr le bailn suos les dieetvcirs d'un chef cmpaltobe ou d'un expert-comptable	240
3. Attaché de direction	250
4. Cehf de sievcre aritintiasmdf : dirgie suos les orreds d'un crdae supérieur ou du cehf d'entreprise un service aux abuiironttts délimitées	285
4. Dcerueitr cmmoaeircl d'un établissement crotmpanot de 11 à 15 salariés	285
5. Cehf du poesrennl : aigt par délégation de la dicetrien puor l'embauche et le leemnieccint du peeornnsl et les rtnleoais sieoalcs avec celui-ci ou ses représentants	295
5. Cblopante qualifié siubtclipse de ciudonre ttoeus les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295
6. Dictuerer crmimcaael d'un établissement crtmonaopt puls de 15 salariés	305
II. ? Careds administratifs	
Directeur aiainsdrtitmf : assure la ctniadooorn de purelulis sveeicrs d'une epiterrnse suos la droictien du cehf d'entreprise ou d'un cdrae supérieur	330
Positions supérieures	
Elles cnrmenpeont des crdeas ou assimilés oacupnct des pniiostos hiérarchiques supérieures à ceells rangées dnas les ptoisis tyeps précédentes. Des aodrccs ieliindvdus aeuosnrnst à cuachn des ctarualbroloes intéressés un cefificoent et des atmpotpenenis en rporapt avec les fntcooins qu'ils exercent	330 et au-dessus

## maîtrise et cadres de l'esthétique-cosmétique

### Article 1.4.4 - Classification □ Agents de

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
I. ? Atgnes de maîtrise	
Catégorie A	
Directeur ou diircertce du sivcere d'esthétique-cosmétique d'un slaon de corfifue aaynt mions de 6 opérateurs suos ses ordres	235
Catégorie B	
Directeur ou drciictree du sveicre d'esthétique-cosmétique d'un slaon de cforfiue aanyt monis de 12 opérateurs suos ses ordres	290
II. ? Cadres	
Directeur ou dcrricite du srvicee d'esthétique-cosmétique d'un slaon de ciruoffe anayt mions de 12 opérateurs suos ses ordres	330

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

### Article 2 - Primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

Au tirtre de l'ancienneté, il srea ajouté au slaraie mmniuim graanti cevenitononnl ou catoetcnrul une pmrie d'ancienneté, calculée de la manière snatviue :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
À ptairir de 5 ans	25
À pitrar de 7 ans	36
À prtair de 9 ans	47
À ptriar de 12 ans	61
À ptirar de 15 ans	75

La pmrie d'ancienneté diot faire l'objet d'une lgine dnticiste sur le bteillun de paie. À défaut, celle-ci srea considérée ne pas avior été payée.

l'attribution d'un complément calculé de façon à petror la rémunération au salriae mmuiim de croissance, la pmrie d'ancienneté diot être ajoutée au saalrie mniuimm de croissance.

Lorsque le silraae et les acoeriecsss de salirae nécessitent

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

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

## Article - Chapitre IV : Dispositions diverses

en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007*

La durée de la présente convention est indéterminée.

Les parties signataires et adhérentes au sens de l'article L. 132-9, du code du travail, ont convenu de soumettre à tout moment leurs représentants aux décisions prises par les représentants des salariés à la convention. La partie qui démissionne de la convention doit, en même temps, les motifs de sa demande. Les autres parties sont tenues de lui répondre dans un délai de 2 mois à compter de la réception de ladite

demande. La démission de l'une des parties 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 être déposée 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 sont reconclus en vigueur pendant 1 année, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La présente convention conclue en vertu de l'article 1er de la loi n° 2005-1031 du 27 septembre 2005, dite loi de modernisation du droit du travail, est applicable à compter du 18 mars 2005.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction des relations 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.



# TEXTES ATTACHÉS

## ANNEXE : Avenant n 21 du 21 septembre 2010 relatif à la création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III

Signataires	
Patrons signataires	FNCF ; CNEC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FO ; CSFV CFTC.

Article 1er - Création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III  
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le brevet de maîtrise coiffeur (BMC) est un titre national 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 en date du 21 sept. 2010

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 dirigeants, volontaires ou titulaires du brevet professionnel (BP) et souhaitant se présenter en tant que candidat à l'entreprise.

Article 1.2 - Formation et contenu  
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

La formation au BMC niveau III est constituée de 7 modules. Elle se déroule, en principe, sur 2 années.

Module A : formation élémentaire (49 heures).  
Module B : formation complémentaire (56 heures).  
Module C : formation générale 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 : formation internationale, algèbre (42 heures).  
Module professionnel : formation professionnelle (120 heures).

Article 1.3 - Accès à la formation et obtention du BMC, niveau III  
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

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 ayant acquis au moins 3 années d'expérience professionnelle et sloen le diplôme 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 en date du 21 sept. 2010

Les professionnels titulaires du titre professionnel BMC niveau III bénéficieront d'un statut différent selon qu'ils 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

Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III n'occupant pas les fonctions de direction au sein de l'entreprise ou l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise.

2. Le titulaire du BMC niveau III occupant les fonctions de direction au sein de l'entreprise ou de 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 9 salariés	1 780
370	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 10 à 19 salariés	2 100
500	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 20 salariés et plus	2 665

Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant de manière effective les fonctions de direction au sein de 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 en date du 21 sept. 2010

Le présent avenant fait partie de l'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 en date du 21 sept. 2010

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu en vertu de la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 4 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

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 en date du 21 sept. 2010

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées 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.

Article 6 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

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.

## Avenant n 6 du 10 juillet 2006 relatif au régime de retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de la coriuffe française assainit son nom propre qu'au nom de tous les syndicats professionnels nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et oosaaargtnnis qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de cirffuoe (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des secvreis CDFT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération de la coriuffe FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération du commerce et des services CGT.

### Article 1er - Adhésion

en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension  
En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2007

Les entreprises énoncées dans le chapitre d'application de la présente convention collective relèvent de la compétence de l'institution nationale de retraite professionnelle de la coriuffe (régime ARRCO) et de l'union générale de retraite des cadres (régime AGIRC).

## 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

(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)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Afin de se préparer à l'évolution économique du métier à venir, il devient nécessaire de proposer aux salariés de la profession une formation en gestion d'entreprise et en management.

En effet, le départ en retraite de nombreux cadres d'entreprise a mis en évidence le besoin en compétences nouvelles et initiales des salariés en gestion d'entreprise et en management.

## Article 2 - Taux de cotisations

en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension  
En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2007

Les taux de cotisations sont les taux minimums prévus par les régimes ARRCO et AGIRC.

## Article 3 - Dispositions diverses

en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension  
En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2007

Le chapitre d'application du présent avenant est itindqee à celui de la convention collective nationale de la coriuffe du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.  
Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées et déposé auprès de la direction des relations 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.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de la coriuffe française assainit son nom propre qu'au nom de tous les syndicats professionnels nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et oosaaargtnnis qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de cirffuoe (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des secvreis CDFT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération FO de la coriuffe ; La fédération CFSV CTFC ; La fédération du commerce et des services CGT.

Article 1er (1)

en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

Conformément aux dispositions de l'article 3.4.3, chapitre II, de la convention collective nationale de la coriuffe du 10 juillet 2006, les sommes collectées au titre du plan de formation, en

aoicalpiptn des aocrdcs rtiaefls à la fmatorion pllfeesononsrie du 18 mras 2005 et 13 décembre 2005 annexés à la cotnonevin cciollteve nntlaioae de la crffioe du 10 jeullit 2006, pevunet firae l'objet d'une mutualisation, de façon que les cnoruntoibtis des eerpristens de 10 salariés et puls pnessiut srievr au feinnmnaet d'actions de faritomon réalisées par les eerprenists de mnios de 10 salariés. Ladtie mtotailuasn est décidée puor l'ensemble des cbnorituutos auiceqss au titre de l'année 2006.

(1) Les adocrs reafitis à la faioitmon psnilsreolnfeoe visés dnas le présent altcrie et non rouiprptes dnas la présente brcurhoe ont été publiés reetnsecimvpt dnas les BOH n° 2005-32, pgae 23 et n° 2006-3, pgae 65.

## Article 2

en viuegur 1 juor fnrac après la pobaticluin de l'arrêté d'extension  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2007

# Accord du 18 décembre 2006 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlnioatae de la corffuie française, aaginst nat en son nom prrpoee qu'au nom de tuos les sacydtins ptnaoarux nationaux, départementaux, régionaux ou loucax et ogaosiritanns qui lui snot affiliés ; Le ciosnel nnoatial des erresntepis de cfouirfe (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des srvieecs CDFT ; La fédération nltanaioe de l'encadrement, du ceormcme et des siecervs CFE-CGC ; La fédération ntiaalone de la cffrioue Force ouvrière ; La fédération commerce, seivrces et fcore de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération du ccrmmee et des svceers CGT.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Les pnaeiterars sauioxc du seuetcr de la cuiffore sthoineaut mtrete en palce un paln d'épargne interentreprises, un paln d'épargne puor la retiatre ceolictlf interentreprises, un arcocd de pipciroattain dnas le but :

? de feicltiar la msie en plcae et l'utilisation de l'épargne sraallaie aux salariés des epsrtneires renealvt du camhp d'application de la ctnoivoen coeticvllle nalatione de la cfuofire ;

? de rernde aslbcseeis aux salariés des ptttees ersneptreis les aeavtagns liés à l'épargne slilaare ;

? de ptrteeme aux eetsenriprs de la cfuifore de rnefocr luer attractivité sociale, l'implication des salariés dnas la bnnoe mcarhe de l'entreprise ;

? de fsrveoir la cuottisiton d'une épargne au teravrs d'un PEI et d'une épargne lungoe au trrveas d'un PERCOI.

En mantett en pacle un dsiiispoitf d'épargne sirllaalae dnas la branche, les piretas sgaentriias eednntet selogunir l'intérêt qu'ils aehattnt à la création d'un paln d'épargne itrntipeesenres (PEI) associé à un paln d'épargne puor la rarettie clioecltf iprteentrens (PERCOI), en vue de fiteaclir l'accès des salariés des peettis erepniestr et de lrues diagnrties à l'épargne slailarae et à l'épargne rrtieae dnas les cdniionots fixées par les alricets L. 441-1 et sivnatus du cdoe du travail.

Elles sehnuiaott prouiovomr et développer les irmnsutnets juequiris et fnricaines pouanvt premtetre au prneonesl des etnrpesreis concernées de se csntuoietr un pfloeliture de vreuas mobilières et de bénéficier, ce faisant, des agvtnaeas socaux et fucsiax dnot est aiotrse cette frmoe d'épargne collective, en aptlocaiipn du trite IV du lrive IV du cdoe du travail.

Le camhp d'application du présent avenat est ieqntdue à ceuli de la cvnetooinn cvloitele nntiaaoe de la crioffue du 10 jeliult 2006.

Le présent aveannt errtena en viueegr 1 juor franc après la ptauiiolcbn de l'arrêté d'extension au Joarnul officiel.

Toute ooganriastn sndlaicye représentative non santgriae du présent accord proua y adhérer par slmpie déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvrea également aviser, par ltree recommandée, teuots les ooirintsagnas signataires.

Il srea fiat en un nbomre sifnsufat d'exemplaires puor être reims à cnchaue des ptaeis catctnoratens et déposé auprès de la dceitron des rtilnoaes du tvaairl et du secrétariat du gefrfe de prud'hommes de Paris, dnas les cnoodtinis prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Elles considèrent également que, puor flitcaer la poirotmon et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les srteutcur et les menyos dnot elels disposent, ainsi que cuex des sociétés rsneespoabls de la gtesion des fonds, puor une lraige imarfontoin des bénéficiaires sur l'existence et la nuatre de ce dispiotif dnas la branche.

## Article 1er - Champ d'application - Adhésions

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Le dssipioitf d'épargne siraalle s'applique à l'ensemble des eenisrteprs de couriffe rvlneaet du cahmp d'application de la cveiotonn clolivetce niatolae du 18 mras 2005 et de cllee du 10 jeullit 2006 qui aeunlnra cllee du 18 mras 2005 1 juor fanrc après la pictouaibln de l'arrêté d'extension au Jnraoul oficeifl et emoyntplat au monis 1 salarié. Snot visés les salariés ayant au minos 3 mios d'ancienneté et les mtndiaraaes sioacux (chefs d'entreprise aigni que luer cojinnot dès lros qu'ils ont le sutatt de cojinnot craoubaeltlor ou de cnoonjit associé) puor les etpseerrnis de 1 à mnios de 100 salariés.

Le règlement, firagnut aux cehrapits Ier et II du présent accord, fxie les règles abapcliles lorsqu'une eirrnstepe adhérente du paln d'épargne vient à soitrr du champ d'application de la cvnotonien coillcvtee nlatioane de la coiffure.

## Article 2 - Règlement et gestion du plan d'épargne

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Le règlement du paln d'épargne est annexé au présent accord. Il cnromped duex ctapreihis aeoomutns : cahirtpe Ier riatlf au PEI et à l'accord de participation, chpiarte II retalif au PERCOI, fniurgat en anenxe de la covnioentn cvilcetole ntlnoaiae de la coiffure.

La gteosin des fndos est confiée à AG2R-ISICA Asset Mnnamageet (Agicam) et Inter Expansion, la tneue de cpnote des smeoms affectées aux PEI et PECROI étant confiée à Interfi.

La ccaoiunionmtn et la dofsfuiin du dsipoitf snot confiées à AG2R.

## Article 3 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Les pnarareeis scaiox cneennvinot de ctieunostr une cimsmoosn de suivi composée des ptaiers straniaegis de l'accord et de représentants des sociétés de goisten désignées dnas le présent accord. Elle se réunira 1 fios par an, en pciprnie à l'occasion de la réunion parairte sur l'évolution des sreliias

mineurs de la branche, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations canoennes :

- ? le rapport d'activité ;
- ? le rapport financier ;
- ? la gestion sociale et financière ;
- ? la gestion du fonds solidaire.

## Article 4 - Durée – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

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 est convenu de priver les effets des dispositions 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 régime du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée ne pourra 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 en date du 18 déc. 2006*

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales. Les parties signataires conviennent avec les organisations représentatives de la branche de fonder une convention de gestion du plan d'épargne saaraille (PEI-PERCOI) et d'attribuer la dénomination collective du plan d'épargne.

## Chapitre Ier - Plan d'épargne interentreprises de la branche coiffure

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les parties prenantes souhaitent des dispositions nouvelles dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) commun à l'ensemble des salariés et des entrepreneurs créateurs 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 plan d'épargne de valeurs mobilières en vue de 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 1er - Formalités d'adhésion au plan  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents

d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tenu de registres.

L'adhésion du salarié à l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une convention avec l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement tenu de registres dans les conditions fixées à l'article précédent.

### Article 2 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à compter de moins de 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 est inférieur à 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, dirigeants généraux ou gérants peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

Les salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à bénéficier 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 dans la mesure où ils ont effectué au moins un versement avant d'être intégrés à une entreprise nouvellement créée.

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 en date du 18 déc. 2006*

#### Article 3.1 - Versements volontaires des bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Le montant annuel des versements peut être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu imposable 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 volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI.

En cas de départ d'un salarié à l'issue de plans d'épargne salariale, le plan mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires peuvent 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 informent la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d'un montant de 50 ? par an.



## Article 3.2 - Versements complémentaires des employeurs (abondement)

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs peuvent en outre verser des cotisations de complémentaires des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 du présent chapitre et peuvent également effectuer 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 adjoindre les versements volontaires, l'aide de l'entreprise consistant alors en la 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 tranches 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 conformément au plafond légal en vigueur sans pouvoir excéder le tiers de la cotisation 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 conformément 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 vue de la prise en compte de la mise en place du plan ou qui doivent être régies en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur sont précomptés de la cotisation sociale généralisée (CSG) et de la cotisation au rattachement de la dette sociale (CRDS).

Les versements sont versés conformément aux versements des salariés.

## Article 3.3 - Intéressement

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vue de la prise en compte de l'entreprise.

Avant la conclusion de l'intéressement, l'entreprise peut verser aux bénéficiaires un montant forfaitaire ou mensuel de l'intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de l'intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. Dans ce cas, ils doivent retourner à l'entreprise ou demander au teneur de compte ledit montant en indiquant le montant à affecter au plan et les sommes retenues.

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 en date du 18 déc. 2006*

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PEI. L'entreprise peut verser aux bénéficiaires un montant correspondant au montant des sommes versées au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG de la CRDS. Les salariés peuvent demander à l'entreprise ou demander 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 en date du 18 déc. 2006*

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 toute 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 mesures d'épargne-temps au vu de la prise d'un congé ou d'un congé 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 peuvent mettre en place le régime ci-dessous après consultation des salariés concernés.

Le présent accord de participation de l'entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, inopposabilité 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 en date du 18 déc. 2006*

Les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculées de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, y compris au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au 2e 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 cotisations perçues est retranchée de ces bénéfices.

Le montant est affecté d'un montant correspondant au montant des cotisations dans la veuleur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du montant ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une somme est versée 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 sommes attribuées aux salariés sont calculées dans chaque

ersrntpeie sloen la frmuloe siuvntae :  
(Bénéfice net ? 5 % ctaupaix propres)/2 × (masse salariale/valeur ajoutée)

dans leqllaue :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4.1 du présent chapitre, après cotreincros (notamment après réintégration de la porisvoïn puor investissements...).

Capitaux prpoers : les ciaupatx pporers (capital social, pmries liées au ctapail social, réserves, rporet à nouveau, pvisionrs qui ont supporté l'impôt et pivovirsos réglémentées constituées en fcrhsinae d'impôt par atocpalipin de doiotpsinsis particulières du cdoe général des impôts), iisetvns en France.

Les mtannots du bénéfice net après coirntorces et des cutapiax perrops snot établis par une aotetsttain de l'inspecteur des impôts ou du cssamoriime aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à ses salariés.

Les remrdetesnses éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une aistttaoetn rectificative.

Le complément de paitcrapiton cnresdanpoot à la rtoaicfcein est majoré de l'intérêt, au tuax meoyon de rendmeent des oibanogtils des sociétés privées curou dpieus le 1er juor du 4e mios de l'exercice qui siut cleui anyat fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au cptmoe de la réserve spéciale de participation.

Masse sirlalaae : représente les sealaris au cours de l'exercice. Les slaiars à rntieer snot déterminés solen les règles prévues puor le ccuall des cnttoiaisos de sécurité slacioe (art. L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale). Dveonit également être pires en ctompe puor le clucal de la réserve spéciale de ppoittciaarin les indemnités de congés payés versées puor le cptmoe de l'employeur par des cesiass agréées constituées à cet efeit conformément à l'article L. 223-16 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à prrnde en compte puor les périodes d'absences visées aux altriecs L. 122-26 et L. 122-32-1 du cdoe du taiarvl , dnas le cas où l'employeur ne mnneitat pas intégralement les salaires, snot cllees qu'auraient perçues les salariés concernés paednt les mêmes périodes s'ils avineat travaillé.

Valeur ajoutée : la vlaeur ajoutée est constituée par la somme des éléments stainuvs : les cehgars de personnel, les impôts, texas et vseermetns assimilés (à l'exclusion des txeas sur le cfhirfe d'affaires), les cegahrs financières, les dotnatois de l'exercice aux amortissements, les diaotons de l'exercice aux pnivosiors et le résultat curonat aanvt impôts.

L'entreprise diot efefutcer le venemerst de la piapocrtaitn aux bénéfices au dépositaire aavnt le 1er juor du 4e mios sinvua la clôture de l'exercice au titre deuql la pitpitoaicarn est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce vmseneert par un intérêt de rtraed égal à 1,33 fios le tuax moyen de rdemenet des oltgoaibins des sociétés privées.

Les intérêts snot versés en même tmpe que le pciipnarl et employés dnas les mêmes conditions.

Article 4.2 - Modalités de répartition  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les smeoms portées à la réserve spéciale de paocitpiatr nnot réparties entre les salariés puor 50 % en foctoinn du tpems de présence et puor 50 % en foictn du salaire.

Conformément aux aliretcs L. 122-26 et L. 122-32-1 du cdoe du taiarvl , snot assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité et d'adoption et les périodes de nsuipoesn du catonrt de triaval puor acicndet du travail et mliadae professionnelle, puor leleslueqs les seaalirs à perdrne en cotpme snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les saerlais snervat de bsae à la répartition snot pirs en ctmope puor chaque bénéficiaire dnas la ltmiee d'une smmoe égale à 4

fios le poafnd anneau de la sécurité sociale.

Ce poalfnd est cluei aalcpible au dineerr juor de l'exercice au tirtedquel la potiarpriaïn est calculée.

D'autre part, le mnantot des drotis sceseutlpibs d'être attribués à un même salarié ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale au 3/4 du mnanott de ce même plafond.

Si le salarié n'a atanrppeu jieuerrqdu nmit à l'entreprise que penadnt une patire de l'exercice, les leitms ci-dessus indiquées snot réduites *pro rtaa temporis*.

Les smmoes qui, en rsiaon des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être meiss en dtiubotirish snot immédiatement réparties entre les salariés dnot la papctaroiitn n'atteint pas les 3/4 du pofnd aenunl de la sécurité sociale.

Article 4.3 - Modalités de gestion  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Une fios réparties, ces smeoms snot versées dnas le PEI et gérées conformément aux dsoiiontspis de l'article 5 du présent chapitre.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les dotirs à picoiartapitn n'atteignant pas 80 ? par psonnere snot versés deeertncim à lrues bénéficiaires.

Conformément aux dspnistoois prévues à l'article 5.2 du présent chapitre, chqae bénéficiaire peut, par la suite, à tuot moment, mdfioier l'affectation de ses aovirs d'un FPCE à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas icdencine sur le délai d'indisponibilité.

La société de gestion, le dépositaire et le tuener du rgtsiere des cmtoeps ivildndueis des bénéficiaires snot rsemvncnteeepit définis aux areictls 5.4, 5.5 et 5.6 du présent chapitre.

Le délai d'indisponibilité et les cas dnas lsluques ces smomes pvnuet eplennoetmexcilt être débloquées snot déterminés à l'article 12 de ce chapitre.

Article 4.4 - Information collective  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Il apenpatirt au chef d'entreprise d'informer les salariés par tuot myeon approprié (affichage, ccrruaie de la direction...) de l'existence d'un diort à participation, anisi que de la fuolmre de claul et des modalités de répartition et de gestion.

Il est précisé que tuot salarié qui désire cosetlnur ou détenir le ttxee du présent arcocd puet l'obtenir auprès du rbsopseanle d'établissement ou du chef d'entreprise.

En aitpoaipcln de l'article R. 442-19 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui svieunt la clôture de cuache exercice, présenter un rorpapt comportant, notamment, les éléments srveat de bsae de calucl du mtonnat de la paaoptrctiïn puor l'exercice écoulé et des itainidcons précises sur la gsteoin et l'utilisation des seomms affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas totues les erinesertps où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rparopt diot être présenté aux délégués du pnerensoel et adressé à cuhaqe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios suivant la clôture de l'exercice.

Les eietperrns non sueismos au régime oglorbaitie de la ppaiotraitcn adhérant au présent PEI et ayant décidé la msie en place de la pctaiapiorin dnas luer etnspirere snot teneus d'informer la doeirctn départementale du travail, de l'emploi et de la firootman peonnelsrlfiose dnot eells relèvent de l'application de la paiocttipran dnas luer esnrreïtpe en aiolitpcapn du présent accord, asini que de ses modalités d'application (notamment la dtae d'effet).

Article 4.5 - Information individuelle  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

L'organisme chargé du risgtere des cmtoeps atmiitnfirdsas fiat

pivanerr aux salariés, à la suite de tout versement sur les FPCE et au moins 1 fois par an en l'absence de versement, une fiche adqunit :

- ? le nombre de parts de FPCE acquies au titre de ses versements ;
- ? le montant des droits qui lui sont attribués ;
- ? les montants de CSG et CDRS précomptés ;
- ? la date à laquelle ces droits doivent être débloqués ;
- ? l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être débloqués par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note relative aux 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 en date du 18 déc. 2006*

Article 5.1 - Supports de placement  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les versements volontaires (y compris la prime d'intéressement), la participation et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont attribués, au choix du bénéficiaire à la participation de parts et de fractions de parts des fonds communs de placement multi-entreprise (FCPE) suivants :

- ? Airail Monétaire ISR ;
- ? Airail Oaglinbots ;
- ? Beillni ;
- ? Rnsoisi ;
- ? Péri-Ethique Solidaire.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FPCE le plus sécuritaire, Airail Monétaire ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement imputées dans le FPCE Airail 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 FPCE 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 permis d'intéressement affectés voteront 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 de leur versement de 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 modalités de placement, et la notice d'information de l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprise précité.

Article 5.2 - Modalités de modification de choix du placement  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Quelle que soit l'origine des sommes imputées dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses arivos d'un FPCE 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 en date du 18 déc. 2006*

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont directement réinvestis dans le FPCE ayant généré ces revenus et produits.

Article 5.4 - Sociétés de gestion  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les FPCE Airail Monétaire ISR et Airail Oaglinbots sont gérés par la société Airail GGP, société anonyme à conseil de surveillance et

siège social : 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

Les FPCE Bellini, Rissinoi et Péri-Ethique Salridois sont gérés par Itner 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, avenue Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Article 5.5 - Dépositaires  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Natexis Baquens 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 Airail Monétaire ISR et Airail Obligations.

Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Puteaux (92813), 18, avenue Bellini, La Défense 11, est l'établissement dépositaire pour les fonds communs de placement Bellini, Rissinoi et Péri-Ethique Solidaire.

Article 5.6 - Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

L'établissement teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires se soumet aux obligations des comptes de tenue du registre des comptes individuels des adhérents retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires 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, avenue Bellini, La Défense 11.

Article 6 - Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprise  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Conformément au règlement des FPCE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les épousés adhérents au PEI ou au PCOREI 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 pour les parts désignés par chaque oigtaiarisn ndaycile saigatine de l'accord, représentant les parts de parts salariés et anciens salariés ;
- ? un nombre de membres représentant les employés désignés par les représentants saigncls proanteals saignrties de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des parts de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des épousés srea au plus égal à la moitié du nombre de représentants des parts 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 s'effectue sur les parts du denier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelé par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le conseil de surveillance 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 oigtaiarisn ndaycile saigatine de l'accord, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, asdaitirtmve et cplbtamoe et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux

vuaelrs irneicsts à l'actif du fdons et décide de l'apport des titres, à l'exception des teirts de l'entreprise ou de ttuoe eriserpnte qui lui est liée dnas les codiointns prévues à l'article L. 444-3 du cdoe du travail.

Le ceosnil de slcauinrvele puet :

- ? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- ? dameednr à ernednte la société de gestion, le dépositaire et le csaromiisme aux cmoepts du fonds, qui snot tneus de déférer à sa cotnacovion ;
- ? décider des fusions, scosisnis et lauidtthioqns du fndos ;
- ? aigr en jtciuse puor défendre ou firae voalir les dritos ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de geiostn et de celes du liquidateur.

Le cnsoeil de slaucrnlive dnnoe son acrocd aux mtiicafndnoios du règlement du fdnos dnas les cas prévus par ce dernier.

Le csnoeil de slnaerilcvue puet être réuni à totue époque de l'année :

- ? siot sur caioootvncn de son président ;
- ? siot à la ddemnae des 2/3 au mnois de ses mremebs ;
- ? siot sur l'initiative de la société de gtioesn ou du dépositaire.

Les décisions snot pesirs sleon les modalités prévues par les règlements des FPCE concernés.

Un représentant de la société de goisetn atsssie dnas la mruese du polsisbe aux réunions du csenoil de surveillance, étant eenndtu que le dépositaire puet également y aeissstr s'il le jgue nécessaire.

Il est tneu un rgeirste de présence signé par les mermbes présents. Les délibérations du coinsel snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et au mumimin par un mbreme présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des merbmes présents à la réunion, pertour de prats et désigné par ses collègues.

En cas d'empêchement, caquhe mbrmee du cniesol de svnrullaeie peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tuot aurtte membre, suos réserve que ce direner siot proeutr de parts.

Ces délégations de puorovis ne pevnuet être cteisneons que puor une selue réunion.

Article 7 - Prise en charge des frais de fonctionnement  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Article 7.1 - Frais de tenue des comptes individuels  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les fairs de tnuue du rirestge et des ctompes astftdiimnrias des bénéficiaires snot à la cghrae des entreprises. Ces fiars luer snot facturés, indépendamment du frofiat de msie en place, à roaisn du nmbroe de lreus salariés qui snot adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai de 1 an après la msie en disponibilité des drotis auqics par les salariés qui l'ont quittée, y cimorps les retraités et préretraités, ces fiars csneset d'être à la chgrae de l'employeur puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de ldioquatiin d'une entreprise, les frais de tneue de cpmote dus postérieurement à la lodiuiatqñ snot mis à la cghare des salariés.

Article 7.2 - Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les firas de gjetson et de fmnnoeenticot des fdons (frais de gstoein financière, de geostin atiinavsdimrte et comptable, de conservation...) anisi que les firas ictrdeins snot prélevés sur les actfis des FPCE et snot dnoc supportés par les bénéficiaires. Les drotis d'entrée sur les veenresmts aux FPCE snot pirs en crhage par les épargnants ou l'entreprise.

Article 8 - Information des bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

L'information rtiveale au cenntou du présent acrocd est effectuée par affcgihae ou par ntoe d'information.

Il est également riems à tuos les mbeemrs du poernnesl de cauqhe entreprise, asini qu'à tuot nvouel embauché, un emaperlxie du présent accord.

Un docnuemt d'information sur les modalités de fntnnoecneimt du PEI est également rmeis par l'entreprise à tuot bénéficiaire.

En atocippilan de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement tenuer de registres, se snuabttuist dnas les ongaibtilos des epsrrientes en matière d'information, euefctne un récapitulatif des smeoms versées dnas le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit dereimncett au moins une fios par an un relevé lui inudqiant sa situation, la dtae de disponibilité des patrs de FPCE dnnot il est tuilitrae et les cas dnas lqeeulss ses avoirs dneivennet elneieenenpomlxct disponibles, ansii qu'en cas de stiroe le mnntoat du précompte effectué au trite de la CSG et de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 9 - Départ d'un salarié  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Le salarié qui quttie l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lervit d'épargne slaaraile qui lui est riems par le peeimr eeuloympr qu'il quitte, aux fnis de fitelacir le rsembeeourmnt et le tfsraert de ses avoirs.(1)

L'état récapitulatif cotpmroe :

- ? l'identification du bénéficiaire ;
- ? la dtoiierscpn de ses avors acuqis ou transférés dnas l'entreprise par aocrd de piacpirittoan et pnlas d'épargne dnas lelqeuss il a effectué des veemrnts aevc mention, le cas échéant, des dteas aluexeuqls ces arvois snot dpselniiojs ;
- ? l'identité et l'adresse des tneurs de resetirgs auprès dqleuses le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tneu de ddmaeenr au salarié l'adresse à lulqaele drenovt lui être envoyés les intérêts, dniedidves et aivs ritelafs à ces droits. En cas de cnnhgeemat d'adresse, le bénéficiaire diot en ieofmnr l'entreprise asnii que l'organisme gnsniaotiere en tepsms utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être atetnit à la dernière arssede indiquée par lui, les dtiors aulqexus il puet prétendre snot conservés dnas les FPCE et tuens à sa dsioptioin par la société de getoijn jusqu'au treme de la porctpiiesrn trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas llleuaqe il est employé imrnofe les antays dorit de l'existence des dirts acquis, à cghare puor les antyas doit d'en demdnear la lauiitdoiqñ aanvt le 1er juor du 7e mios saviunt le décès.

(1) *Le preimer alinéa de l'article est étendu suos réserve de l'application des dsoiinoptiss du 1er alinéa de l'article L. 444-5 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la poptaiiacrtn et de l'actionnariat salarié, aux tmeres dqleleesus le lervit d'épargne srialaal diot dorénavant être rmies à tuot salarié d'une enrpreits psnrapoot un dipioistsf de ptaciriaiotpn financière lros de la coniuocsn de son crantot de tivaral (arrêté du 16 jililut 2007, art. 1er).*

Article 10 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Le salarié qui ne ddemane pas la délivrance des semoms détenues au trite de la ptaatopciirn ou dnas un paln d'épargne de son aneicn emuyopler au menomt de la ruturpe de son carotnt de traiavl puet daenmder qu'elles soenit affectées dnas le présent plan.

Les smoems ainsi transférées ne snot pas preiss en cmtpoe puor l'appréciation du pnfolad des vetserenms annelus d'un salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent d'ailleurs être au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà couverts par 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 en date du 18 déc. 2006*

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 garantir le respect des droits des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les cotisations non échues à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par l'article précédent ne peuvent être alimentés, pour autant des salariés concernés, jusqu'à la date de la liquidation des avoirs de ces derniers.

#### Article 12 - Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les sommes penchées des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont inscrites à l'expiration d'un délai de 5 ans courus à compter du jour du 6e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes versées du versement de la participation sont inscrites à l'expiration d'un délai de 5 ans courus à compter du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au cours 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 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 de l'orientation et de resocialisation posée 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 ;

• casotésin du conjoint 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 activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une

société coopérative de production ;

• affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou renouvellement de la résidence principale ou à la création de la résidence principale ou de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un premier logement ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la reprise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

• situation de détresse 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 médiation 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 cessation 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 interviendra sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits cumulés d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cessation de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise ne doit immédiatement exiger les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue de la gestion des comptes individuels des bénéficiaires : Inter Expansion, adresse postale : 18, trassree Bellini, La Défense 11, 92813 Patueux 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 en date du 18 déc. 2006*

Les parts du FPCI détenues directement à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas préalable la levée de la indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement tenu du registre des comptes individuels désigné à l'article 5.6 du présent chapitre dont l'adresse postale est Inter Expansion, adresse postale : 18, trassree Bellini, La Défense 11, 92813 Patueux Cedex.

Les parts de parts qui ne peuvent pas être remboursées de leur part au terme du délai d'indisponibilité peuvent être remboursées au PEI et constituent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

#### Annexe au chapitre Ier

Critère de choix et liste des fournisseurs de placement

Les parts saisiées de l'accord saouhiet propose une offre de gestion attractive pour les épargnants moyen et hautement un fonds labellisé par le comité interprofessionnel de l'épargne salariale et un fonds spécialement responsable. Cette offre s'adresse aux épargnants une partie marjariotie au sein des catégories de placement des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après application d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA Asest Mgnemnat (Agicam) et d'Inter Expansion.

Les FPCI affectés 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 Sdioirae (*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7

(\*) Fdns 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 camtiomeprnt à un autre, étant précisé que ces opérations sont soumises à l'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 en date du 18 déc. 2006*

Les participants sont destinés à permettre à l'ensemble des entreprises de la branche de bénéficier d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) commun à l'ensemble des entreprises de la branche, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

### Préambule

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à hauteur de la part de la cotisation PERCOI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un plan d'épargne collective de valeurs mobilières en vue de 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 placement à durée déterminée (plan d'épargne interentreprises).

Le présent PERCOI est mis en place conformément aux dispositions du titre IV du livre IV du code du travail.

Article 1er - Formalités d'adhésion au plan  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tenu 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 tenu des registres dans les délais fixés à l'alinéa précédent.

Article 2 - Bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Tous les salariés des entreprises adhérentes dans le cadre d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCOI à condition de cotiser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'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 est inférieur à 100 salariés, les versements de ces entreprises ainsi que leur conjoint, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de salarié associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, dirigeants 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 accepter cet intéressement dans le plan.

Article 3 - Alimentation du PERCOI  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Article 3.1 - Versements volontaires des bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

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 personnel 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 l'intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires peuvent effectuer des versements :  
? 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, tenu des registres.

Les bénéficiaires peuvent préciser la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PERCOI doit être d'un montant de 50 € par an.

Article 3.2 - Versements complémentaires des employeurs (abondement)  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les entreprises peuvent en outre verser à l'entreprise des sommes complémentaires des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 du présent chapitre et peuvent également attribuer aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'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 verser les versements des salariés ; l'aide de l'entreprise

cisnstoe arlos en la sipmle psrie en cgrahé des fiars de tnuée de cetomps individuels.

Chaque ersineprte adhérente qui le shiuaote pourra sélectioner un anedemonbt aennul en resctpnaet les règles svatnuéis :

? etnre 33 % et 300 % des veremnstes du bénéficiaire ;  
? aevc un polafnd d'abondement coirpms entre 100 ? et le pfoland légal en vgeuir (16 % du palfond de la sécurité sociale, snot 5 149 ? puor 2007).

L'entreprise puet oepr puor une frloume dégressive en rneetnat un mmxuaim de 3 tuax et de 3 pfaolnds (par eexlmpé 100 % jusqu'à 100 ?, pius 50 % jusqu'à 500 ?). L'ancienneté mainmlie rqieuse puor bénéficiér de l'abondement est de 1 an. L'entreprise puet toifteuos décider de réduire ce délai à 3 mois.

En aiotpalipcn de l'article L. 443-7 du cdoe du travail, les vmesnreets effectués par l'employeur ne pvneut excéder, par an et par bénéficiaire, le tilrpe de la ctiirtuonobn du salarié, dnas la limite du ploand légal en vigueur.

Il est précisé, par ailleurs, que le pafond d'abondement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumullabe aevc cueli du PERCOI.

La fulrome cisohie puet être remplacée cqhuae mios par une arute formule. Elle prndrea eefft au puls tôt le 1er juor du 2e mios qui suit. Toute mcdiftiooain de la foumlre d'abondement dvrea cntonmcmoeimat être portée à la cnoiacsannse des salariés.

L'abondement ne puet se suttuisber à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en viuuger dnas l'entreprise au meonmt de la msie en pclae du paln ou qui dinnenevet ogleioitrbas en vretu de règles légales ou contractuelles.

Aucun aobnndeemt ne srea versé aux anicnes salariés ayant quitté luer entreprise.

Les vrstmeeens complémentaires de l'employeur stuproepnt le précompte de la cutoobnrtiin sacloie généralisée (CSG) et de la crtotbinoiun au rneoemrebust de la dttee soilcae (CRDS). En aatpplciion de l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, la fracotin d'abondement dnot bénéficiér les salariés qui excède 2 300 ? est aiujsteste à une txae de 8,2 % à la caghre de l'employeur.

Les amnoeetbnds snot versés cnomnaeiommtct aux vmtseernes des salariés.

#### Article 3.3 - Intéressement

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Le PERCOI puet être alimenté par les smeoms perçues par les salariés en aciplotapin des arccdos d'intéressement en vieguur dnas l'entreprise.

Avant cuhaqe vensemert d'intéressement, l'entreprise frea pivenarr aux bénéficiaires un faimurlore mtinneoannt nmtmaneot le monntat de luer intéressement. Les salariés puevnet atfefcer tuot ou partie du mantont de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI. Dnas ce cas, ils dernvot ruetoren à l'entreprise ou demrteient au tener de coptme ldeit fruomilare en iinandqut le matnnot à aeffetcr au paln et les pclneteams retenus.

Les smmeos attribuées au trtie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rneevu si elels snot versées dnas le paln dnas les 15 jours suivant la dtae à laelqule elles ont été perçues.

Les vtmrseeens des smmoes iseuss de l'intéressement au présent PEORCI perçues au tirtre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un moitf artue que la rratitee ou la préretraite ne fnot pas l'objet d'un vseementr complémentaire de l'employeur.

#### Article 3.4 - Participation

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les salariés pveuent dadnmeer l'affectation de luer quote-part iieduavnildle de pittpaoirainc au PERCOI. L'entreprise frea praenvir aux bénéficiaires un frialroume ininqudat le mtanont des semmos luer rneaevnt au tirtre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés roetrnronreut ledit fuiramrloe à l'entreprise ou dcetnimreet au tuener de compte.

Ces smeoms penuevt friae l'objet d'un aedenmobnt de l'employeur.

#### Article 3.5 - Transferts

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les semmos affectées à un PEE ou PEI, dpnbeioslis ou indisponibles, pevunet être transférées dnas le présent PECROI mias ne fnot pas l'objet de vsreetnmes complémentaires de l'employeur.

La piiraatptiocn puet être transférée dnas le présent PERCOI. Les soemms snot alors bloquées puor la durée de bgcaloe prévue par l'article 11 du présent chapitre. Ces sommes puevent farie l'objet d'un aenndboemt de l'employeur.

#### Article 4 - Gestion des sommes collectées

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

##### Article 4.1 - Supports de placement

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les vetrnsmees vtoorneials et les venmersets complémentaires éventuels snot employés, au chiox du bénéficiaire, à la siroutsopicn de prats et de fnoacitrs de prat des fndos coumm de pcnmaeelt multi-entreprise (FCPE) stavuins :

- ? Aaril Monétaire ISR ;
- ? Aaril Oitabnglios ;
- ? Bienlli ;
- ? Rnssoii ;
- ? Péri-Ethique Solidaire.

Le FPCE Péri-Ethique Soraidlie est un FPCE solidaire, qui répond à l'obligation de pproseor aux bénéficiaires un fdons itsenvi en tteirs d'entreprises solidaires.

À défaut de cihox du bénéficiaire, ces smmeos snot versées dnas le FPCE le puls sécuritaire, Aairl Monétaire ISR.

Les soemms iusses de la parpttaiiicon snot dnecireemtt iseitvnes dnas le FPCE Aairl Monétaire ISR, étant etndnu que chuqae bénéficiaire peut, à tuot mnmeot et snas frais, mofideir ctete première afifatcoetn et transférer ces smeoms vres un ou puelusris aetrus FPCE de son choix.

En acapptilion de l'article R. 443-4 du cdoe du travail, les vneesrémts vonetialros des adhérents au plan, les vmentesres complémentaires des employeurs, les piemrs d'intéressement affectées vmnernaolteoit par les adhérents à la réalisation du plan, anisi que les smmoes attribuées aux salariés au tirtre de la piroiatapcitr et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jurois à cmetpor reteeiesnvmptct de luer vrensset par l'adhérent ou de la dtae à lualelqe ces sommes snot dues, être employés à l'acquisition de prtas des fndos cnoumms de pcelmneat multi-entreprise mentionné ci-dessus.

Le présent accrd cromtope en aennxe les critères de choix du gestionnaire, la litse des foremlus de pcaeemnl et la ntiocce d'information de l'autorité des marchés frncinieas (AMF) des fdons coummms de penmalect multi-entreprise précités.

#### Article 4.2 - Modalités de modification de choix du placement : arbitrage

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

##### Article 4.2.1 - Gestion libre

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Quelle que snot l'origine des smmoes ieinenvss dnas le présent PERCOI, cqahue bénéficiaire peut, à tuot moment, mdioeifr l'affectation de ses aiorvs d'un cnaomtepirmt à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas iinndcece sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas dirot à un noevul abondement.

Article 4.2.2 - Gestion pilotée  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

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 FPCE suivants : Airal Monétaire ISR, Airal Oligobanques et Rossini, en fonction de l'horizon de placement prévu 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 placement dans les fonds sécuritaires au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

Les profils d'allocation ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en annexe.

Article 4.3 - Emploi des revenus  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont globalement réinvestis dans les FPCE ayant généré ces revenus et produits.

Article 4.4 - Sociétés de gestion  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Les FPCE Airal Monétaire ISR et Airal Obligations sont gérés par la société Agicam, SGP, SA à capital de 100 000 €, RCS Paris B 393 607 155, siège social sis 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

Les FPCE Bellini, RSNOSII et Péri-Ethique Solidaire sont gérés par Ientr 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, traversée Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Article 4.5 - Dépositaires  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

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 Airal Monétaire ISR et Airal Obligations.

Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Puteaux (92813), 18, traversée Bellini, La Défense 11, est l'établissement dépositaire pour les fonds communs de placement Bellini, Rosini et Péri-Ethique Solidaire.

Article 4.6 - Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

L'établissement teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires se situe aux adresses ci-dessous dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes individuels ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes individuels ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Ientr 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, traversée Bellini, La Défense 11.

Article 5 - Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprise

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Conformément au règlement des FPCE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les adhérents adhérant au PEI ou au

POERCI 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 choisis parmi les personnes désignées par chaque adhérent ;  
? un nombre de membres représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;  
? un nombre de membres représentant les porteurs de parts désignés par les adhérents choisis par 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 porteurs de parts 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 est renouvelé après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les propositions du directeur de mandat. Celui-ci est renouvelé par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un conseil de surveillance est effectué dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé dans un délai à l'initiative des adhérents ou de l'adhérent au présent accord et, en tout état de cause, avant la réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la situation financière, l'adoption du budget et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les pouvoirs de vote attachés aux valeurs détenues à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres de l'entreprise ou de toute autre valeur 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 l'assemblée générale, le dépositaire et le gestionnaire des fonds, qui sont tenus de déférer à sa décision ;  
? décider des fusions, scissions et liquidations des 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 au règlement du fonds dans les cas prévus par ce règlement (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année 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 FPCE 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, élu par les membres 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 élu par les membres.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être données que pour une seule réunion.

Article 6 - Prise en charge des frais de fonctionnement



*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Article 6.1 - Frais de tenue des comptes individuels

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

Les frais de tenue du registre et des comptes affiliés des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais sont facturés, indépendamment du fait de mise en place, à raison du nombre de 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 au profit des salariés qui l'ont quitté, y compris les retraités et préretraités, ces frais sont 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 sont postérieurement à la liquidation mis à la charge des salariés.

Article 6.2 - Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

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 FPCE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FPCE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

Article 7 - Information des bénéficiaires du PERCOI

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par agfacphie 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 substitue dans les obligations des entreprises en matière d'information, et effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PERCOI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FPCE dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent effectivement disponibles, ainsi qu'en cas de rachat du montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8 - Départ du salarié

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006*

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 recensement et le transfert de ses avoirs. (1)

L'état récapitulatif comporte :

- ? l'identification du bénéficiaire ;
- ? la destination 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 débloqués ;
- ? l'identité et l'adresse des tenus de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de transmettre au salarié l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les intérêts, dividendes et autres rattachés 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 FPCE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la période trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit d'en demander le liquidation avant le 1er jour du 7e mois suivant le décès.

(1) Le premier alinéa de l'article est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er 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 salariale 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 en date du 18 déc. 2006*

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 aléatoires 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 en date du 18 déc. 2006*

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 assurer le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les cotisations non cotisées à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront 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 en date du 18 déc. 2006*

Les sommes affectées au PERCOI sont 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 cesseront 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 la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle 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.

? s'agit d'un débloqué de l'indisponibilité 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 siot par le président de la commission de répartition des particuliers, siot par le juge lorsque le déblocage des fonds paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;  
? affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la résidence 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 intervenant sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des titres susceptibles d'être débloqués.

Article 12 - Retrait des fonds  
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

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 prévoit l'article L. 443-1-2 du code du travail.

L'épargne due venant doubler à l'issue du délai de congé peut ainsi, au choix du bénéficiaire :

? être débloquée sous forme de rente viagère au choix à titre onéreux ;

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapproche de l'assureur désigné au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est Aiarl 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 une fois 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 CDRS 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 au moment de la délivrance de ses avoirs, lors du déblocage des sommes.

La demande de rente est accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne est adressée à la société chargée de la tenue des registres des comptes individuels des bénéficiaires. Adresse : Ietnr Expansion, 18, Terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2006

Annexe au chapitre II  
Critère de choix et liste des fournisseurs de placement

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnants conformément aux dispositions de l'article L. 443-1-2 du code du travail. Cette offre est adressée à la société chargée de la tenue des registres des comptes individuels des bénéficiaires. Adresse : Ietnr Expansion, 18, Terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Leur choix s'est porté, après analyse d'offres, sur une offre connue d'AG2R-ISICA Aset Mnanmeegat (Agicam) et d'Inter Expansion.

Les FPCAE agréés aux salariés sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	CATÉGORIE	DURÉE de placement	NIVEAU de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligataire 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 Sirilodae (*)	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 Ietnr Expansion).

Gestion libre

Dans le cadre de ce mode de gestion, les épargnants effectuent librement leurs investissements sur tout ou partie des 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 soumises à un délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un quelconque 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 gestion pilotée consiste à effectuer une affectation automatisée des sommes investies entre les marchés monétaires, obligataires et actions par le biais des titres suivants : Arial

Monétaire ISR, Arial Obligataire 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 affectations de placement entre les différents fonds. La politique d'allocation vise à privilégier le placement le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance de la retraite.

Compte tenu des deux profils d'investissement (prudent ou dynamique), il existe deux modalités d'allocation, précisant année par année le pourcentage des trois catégories d'actifs (actions, obligations, monétaire) dans les portefeuilles des épargnants en fonction de la durée de placement 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 règles s'appliquent aux versements de l'année et aux affectations effectuées en stock qui sont réaffectées annuellement.

Description générale des deux profils d'investissement

Au départ :  
? le profil prudent : 100 % d'actions ;  
? le profil dynamique : 75 % d'actions.

À 15 ans du terme :  
 ? le pfoil daqimunye : 48 % d'actions ;  
 ? le pfirol pdneurt : 36 % d'actions.

% et 6 % d'actions).  
 La prat « acoints » dnuime pgemisernrovet en anphroapt de l'échéance, snas ancuue ierettvinonn de l'épargnant.

À 6 ans du tmree : les duex pfrlois snot rmiaeevletnt phoercs (8

Grille d'allocation d'actifs

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
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

## Avenant n 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du régime de prévoyance INPCA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlaoitane de la cfifuore française agnisast tnat en son nom pporre qu'au nom de tuos les stiyndacs ptnuoaarx nationaux, départementaux ou lacoux et oonisnrgatais qui lui snot affiliés ; Le cenosil ntaonial des epntrsrieis de cfuirofe (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des sceivers CDFT ; La fédération natniaole de l'encadrement, du cocmemre et des serivces CFE-CGC ; La fédération nlaonatie de la crofifue Fcroe ouvrière ; La fédération commerce, seevicrs et fcroe de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération du coemcrme et des secveris CGT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Les patreis saeganitris du présent annveat enntednet améliorer les giaaetrns du régime de prévoyance de la pfoeirsosn en metntat en ouvree une gtrainae au bénéfice des salariés non cadres. Asnii l'ensemble des dsoopnsiitis décrites ci-après se sbbtuutinet intégralement, à la dtae d'effet du présent avenant, à cleles instituées par l'avenant n° 2 du 10 jliulet 2006.

## Article 1er - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Les entripeerss rvleneat de la centnovoin cctlvloiee nanoaltie de la cuofifre du 10 jelulit 2006 snot teeuns d'adhérer et d'inscrire l'ensemble de lerus salariés puor les gniatraes prévues au régime de prévoyance de la cifofure assuré par l'institution ntilaanoe de prévoyance du ccemorme et de l'artisanat (INPCA) et régie par le règlement intérieur de l'INPCA.

Toutefois, les cantrtos scutoriss antérieurement au 1er jaeivnr 1994 auprès d'autres osageimrns assureurs, et qui arsunet aux salariés des eeniepstrrs qui les ont ccunlos des gireaants dnot les cdiinonts d'application et les motnans des piatsnreots snot stnricmeett supérieurs, riquse par risque, que cuex prévus par le présent régime, pveuent rseter en vigueur.

## Article 2 - Organisation de la mutualisation. - Révision. - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des ctinoodnis d'organisation de la miioutsaaltun interviendra, au puls trad tuos les 5 ans, à cmpetor de la réunion de la csmomsiion mtxie pitariare réunie au puls trad le 10 airvl 2007.

Les ptaainreres siocaux se réuniront dnas les 6 mios précédant et, en tuot état de cause, au mions 3 mios aanvt la dtae d'échéance, puor apprécier les piervepetscs d'évolution du régime et vérifier que les oijectfbs pnnsosleriefos et de mutoiitaausln snot réalisés dnas les mlrlieeus conndtiios puor la profession.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'organisme aesusrur désigné à l'article 1er, les gneraatis en cas de décès snot mneitueans puor les salariés et ainencs salariés bénéficiaires des persttainos incapacité et invalidité complémentaires, par l'organisme fnaiaast l'objet d'une résiliation ou non renouvelé, et ce au nievau de poisrtaetn tel qu'il est défini par le tetxe cntoennoviel au juor de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les piostntaers incapacité, invalidité et rnete éducation en cours de vesrneemt ceonuinrontt d'être sireves jusqu'à luer terme, à un nievau au monis égal à culei de la dernière pstriaeton due ou payée anvat la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les pnraaerteis sociaux, en alappctiion de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, oionsnaertt la psitoruue des raoitvalsienros sur la base, au minimum, des valures du ponit ARRCO par négociation ernte l'organisme auressur désigné à l'article 1er et tuos aterus osaimergrns paounvt asresur ce tpye de prestations.

Le présent régime fsaanit l'objet de l'avenant n° 8 à la ceovitnon clliveocte naitoalne de la crufioe puet être modifié sleon le dsotsiipif prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Sa dénonciation par l'une des pterias est régie par l'article L.

132-8 du cdoe du travail. La dtae d'effet de ctete dénonciation est fixée au 1er jiveanr de l'année sanuivt cllee de sa siiigcftioann qui, en tuot état de cause, diot être effectuée, au puls tard, le 30 seebprmt de chuaqe année.

En cas de dénonciation, une négociation srea organisée, snas délai, aifn de déterminer, le cas échéant, les nlvloees meruses de peooircttn solacie pnrteamet de puvoiomor leidt régime de prévoyance.

## Article 5 - Principe de fonctionnement du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Le régime de prévoyance obligatoire, modifié par le présent avenant, est régi par les sautttts et le règlement intérieur de l'institution noaiantle de prévoyance du cmrcoeme et de l'artisanat (INPCA) puor tuos les pinots ne fsaniat pas l'objet d'une sipoialtutn expresse.

## Article 6 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Le présent régime a pirs effet le 1er jaeivnr 1994.

Il relève des dispositions, en veiuigur à sa dtae de signature, riatvles à la révision et à la dénonciation.

## Article 7 - Champ d'application et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Le cmhap d'application du présent annavet est indteiuqe à celui de la cnevntoion coviecttle naoltiane de la cuoifre du 10 jliulet 2006.

Le présent annavat eterna en viuuger à la dtae de sughartie dnas le rcpeset des dsosinitpios légales, dtae à llqeaulé il aunrenla et rpaeremlca l'avenant n° 2 du 10 jliulet 2006 à la cntoieonvn ccoelivtve ntnialaoe de la croifufe du 10 jliuelt 2006.

## Article 8 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Toute oiraitogsnan sclayide représentative non sataginire du présent accod purora y adhérer par slimpe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lrttee recommandée, teotus les onntsiaarogis signataires.

(1) Alrtcie étendu suos réserve de l'application des doistonspiis du dnrieer alinea de l'article L. 2261-3 du cdoe du tairavl (anciennement art. L. 132-9) (Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er.)

## Article 9 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2007*

Le présent annaevt srea fiat en un nobrme siffnaust d'exemplaires puor être remis à cnacuhe des priats cntataocterns et déposé

auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gffere du cenisol 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° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de la circonférence française ; Le conseil national des entreprises de circonférence (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des sciences CDF ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la circonférence FO ; La fédération commerce, services et circonférence de circonférence (CSFV) CTEC ; La fédération du commerce et des services CGT.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2008

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 oeuvre les dispositions décrites ci-après, qui se situent intégralement à la date d'effet du présent avenant, à celes 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 prise en compte des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par les salariés de la profession, généralement de petites tailles, lors de la mise en place d'une prestation 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 artisans 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 garantie des modalités du régime pour les salariés, grâce à l'intervention de mesures implantées localement.

Le régime est régi par le code d'un régime obligatoire de branche. Le régime est lié aux conditions liées aux « conditions de travail » (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005).

L'assurance complémentaire « frais de santé » que nous vous proposons repose sur les dispositions légales d'un contrat d'assurance 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 pris en application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 ;

l'arrêté du 8 juin 2006 a fixé les modalités de prévention pour le régime responsable.

Nos partenaires interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et vos autres organismes.

Afin que le régime soit qualifié de « régime de droit commun », il devra

être conforme aux dispositions :

en application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de cotisation de la SS (BR) pour les garanties assises sur le tirage de cotisation (TC) ou sur le tirage de responsabilité (TR) pour le cotisant modérateur (TM), la cotisation escomptée 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 pris en application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004.

Le régime ne prend pas en compte :

la mise en oeuvre de la prestation 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 les spécialistes lorsqu'ils dépassent les tarifs pratiqués par le médecin traitant, et ce sur les actes médicaux et techniques pris en compte de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à l'exception de ceux du montant du dépassement autorisé sur les actes médicaux (soit au maximum 8 %, voir article L. 162-5 du code de la sécurité sociale) ;

la prestation forfaitaire de 1 % ;

les cotisations 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° de l'article III ;

0,50 % par acte effectué par un médecin généraliste limité à 2 % par jour par assuré salarié et par pensionné ;

2 % par transport, ce montant s'applique à chaque trajet avec un maximum de 4 % par jour.

Le montant cumulé des 3 franchises ne peut pas excéder 50 % par assuré salarié en 2008.

Le régime prend en compte :

la prestation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de la prestation de soins de santé publique et financées sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 ;

la franchise à 18 % à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un forfait égal ou supérieur à 50, soit d'un forfait égal ou supérieur à 91 % (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont pour objectif de faire un bilan au plus tard dans 12 mois d'application de celui-ci. Ce bilan portera, notamment, sur l'analyse de l'impact de la réforme de la sécurité sociale, ainsi que de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 sur le régime de soins de santé. À partir de ce bilan, une réflexion s'engagera sur les possibilités d'amélioration du régime en fonction des données d'analyse de la prestation médicale financées par l'UNPMF.

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2008

Bénéficiaire du régime « soins santé » les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la prestation de soins de santé nationale de la circonférence.

## Article 2 - Bénéficiaires du régime obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les eestinpres enntat dnas le champ d'application du présent ananevt dvneoit covurir à ttire ogblaitrioie l'ensemble des salariés, quel que sioit luer sttuat (sous coarntt à durée indéterminée ou déterminée, aipntpres ?), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime lcoal de sécurité silaoce d'Alsace-Moselle.

Les salariés sanituvs deonvnt tooteifus avoir la faculté de resufer luer adhésion au régime :

? les salariés à tepms ptaeril et antrepips dnont l'adhésion au régime les cniodraui à s'acquitter, au trite des gntrieaas firas de santé, de cntotsaiois au mions égales à 10 % de luer rémunération brtue ;

Le régime de bsaie mis en pcale dnas l'entreprise diot également criuovr à trite ogbtoailire dnas le cdrae d'une ciatsotioin unfrimoe filmale les efannts à cgahre du salarié (tels que définis par le ctrnaot d'assurance).

Les cnoiojnts du salarié tles que défini dnas le ctrnaot d'assurance punevnt adhérer au régime fairs de santé à titre facultatif.

En apaitpicon de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la crvevutoe frais de santé srea minuevate par la mluteule :

? au pofirt des aniecsn salariés bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnsieon de rttiraee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement, snas ctonidion de durée, suos réserve que les intéressés en fneasst la dmdeane dnas les 6 mios qui svuenit la rprutue de luer crotant de taraivl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios saiuvnt l'expiration de la période de portabilité dnont ils bénéficient,

? au profit des pneosrns gearatns du chehf de l'assuré décédé, pannedt une durée mnmiaille de 12 mios à ctioepmr du décès, suos réserve que les intéressés en faensst la ddmanee dnas les 6 mios sunviat le décès.

(1) *Article étendu suos réserve du rpeesct des dipitiossnos de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gnitaaers ofreetfs aux pnnrsees assurées ctnroe cantreis risques, ravietels aux ogernsmias habilités à dirsbieutr des ctortans ctofllices de poiercottn sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cinesol constitutionnel, rilteave au lribe coihx de l'employeur puor l'organisation de la cuurvtrroe des salariés en matière de piotertcon slcaoie complémentaire.*

(Arrêté du 2 jilluet 2021 - art. 1)

## Article 3 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Tableaux de giaeenrats

Les tleabaux de gaatrneis snot coemfnors aux dsospiotins des corntats responsables, prévues par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, R. 871-1 et svnitaus du cdoe de la sécurité scolaie anisi qu'au pinear de sion miinum ANI prévu par les atlcires L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, D. 911-1 et staniuvs du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableau (1) non reproduit, cultaolnsbe en lgnie sur le stie Légifrance, riqbuure Buntliles ofelficis des cninoetonvs cceleolitys à l'adresse stivaune : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230037\\_0000\\_0019.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230037_0000_0019.pdf)/BOCC.)

(1) *Le tableau de gaarintes de l'optique est étendu suos réserve du reepsct du cheair des cegrchs des canortts responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cenroacnnt l'application des pircx litemis de vente par l'arrêté du 3 décembre 2018.*

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

## Article 4 - Suspension de la garantie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le bénéfice de la crrovevute frias de santé diot être menaitnu au profit des salariés dnont la ssuopsienn du cnrtoat de tvairal est rémunérée ou indemnisée par l'employeur derneictmet ou par la pnceorietn d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dnont le cotant de taiavrl est senuspdu et qui ne bénéficient d'aucun maenitin de srilaee ni pereoctipn d'indemnités journalières complémentaires (congé snas solde, congé sabbatique, congé praenatl d'éducation, congé puor création d'entreprise...) ne bénéficient pas du manetiin de la currtvevuoie santé, suos réserve de dinosstiipos particulières poavnut être prévues par le ctoarnt d'assurance.

## Article 5 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les enrsritepes rlenaevt de la coonevntn cveclilote nanitlaoe de la cffoirue et des poefsinsors conxeens dvnerot perdnre en cahgre au miuumm 59 % de la cottsoaiin gaollbe casenopodnrrt à la curvtrueoe fmlaialie (salarié + enfants).

Les tuax de catoistoin du régime snot les sntavius :

Régime des actifs

(Taux de caitsitnoos mlunsees exprimés en % du PSMS = pofalnd meuesnl de la sécurité sociale)

	Salarié + enfant(s)	Conjoint facultatif
Base conventionnelle	Régime général	
	1,402 %	1,019 %
	Régime local	
	1,142 %	0,829 %

	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Régime oonineptl :		
Option CONFORT	0,803 %	0,499 %
Option CNOFROT PLUS	1,150 %	0,733 %

Régime d'accueil loi EVIN

(Taux de cinosatiots melsnues exprimés en % du PSMS = pnofald mesenul de la sécurité sociale)

Les ainnecs salariés et, les pneeonsrs gteaniars du chehf de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un meitainn de cueourrtve en acippiaoltn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Eivn », dinevot aeqcuttir l'intégralité des cioisntaots finançant luer maintien, dnas les cinntodios svnetiuas :

	Salarié + enfant(s)	Conjoint facultatif
	Base conventionnelle	
	Régime général	
Année 1	1,402 %	1,529 %
Année 2	1,753 %	
Année 3	2,031 %	
	Régime lcoal	

Année 1	1,142 %	1,244 %
Année 2	1,428 %	
Année 3	1,655 %	

	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
	Régime opnetinol	
	Option CONFORT	
Année 1	0,803 %	0,499 %
Année 2	1,004 %	
Année 3	1,205 %	
Option CROOFNT +		
Année 1	1,150 %	0,733 %
Année 2	1,438 %	
Année 3	1,725 %	

## Article 6 - Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

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 égale à 0,08 % de la rémunération aliminaire versée à chaque salarié. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur. La rémunération s'entend du revenu d'activité atypiques aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pendant la période transitoire de mise en œuvre de cette cotisation par l'OPCO EP, elle est due annuellement par chaque employeur en vertu du champ d'application de la convention collective nationale de la profession et des partenaires connexes, sur les rémunérations versées durant l'année précédente.

*Dès lors que les Usages sont entrés en vigueur le 1er janvier 2025, elle sera due au prorata par chaque employeur en vertu du champ d'application de la convention collective nationale de la profession et des partenaires connexes, sur les rémunérations versées durant l'année. (1)*

Le comité de pilotage ne peut pas avoir à ce qu'une erreur de procédure ne soit pas commise la même année.

### 6.1 Composition et attributions du comité de pilotage

#### 6.1.1 Composition

Chaque partie prenante et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession et des partenaires 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 2 années consécutives ;  
 ? la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année civile ;  
 ? le collège des membres assure le secrétariat technique et administratif du comité sous le contrôle de sa présidence.

#### 6.1.2 Attributions

Le comité de pilotage a pour mission de :  
 ? s'assurer de la bonne application des dispositions du régime de cotisation au sein de l'ensemble des entreprises de la branche ;  
 ? mener des études sur les évolutions à apporter aux garanties, la participation coactive (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 pourcentage de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 6.2.2.

### 6.2 Gestion et affectation de la cotisation

#### 6.2.1 Modalités de gestion

La cotisation définie au présent accord est recouvrée par une procédure prévue à l'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, 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 profession et des partenaires connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle sera mise en œuvre par le comité de pilotage. Elle sera mise en œuvre par le comité de pilotage. Elle sera mise en œuvre par le comité de pilotage. Elle sera mise en œuvre par le comité de pilotage.

Cette procédure pourra déléguer la collecte de cotisation à tout organisme 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.

#### 6.2.2 Affectation

Le comité de pilotage détermine l'affectation du pourcentage de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord pour financer :

- ? 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 social ;
- ? les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.) ;
- ? les études que dirige le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, ...) auxiliaires ;
- ? 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 chaque entreprise adhérente et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession et des partenaires connexes, pour financer :  
 ? ? par une action forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des professionnels de la branche et des frais de structure ;  
 ? ? sur des activités et dans la limite des dépenses réellement engagées ;  
 ? ? ? les frais de participation aux travaux du comité ;  
 ? ? ? la rémunération des experts et prestataires auxiliaires recourant.

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales ne sont reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le comité d'administration de l'association.

*(1) Le 4e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve que la date visée pour la prise en charge du redevable par les UASRSF soit*

## Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

### Article 7.1 - Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent régime fsaanit l'objet de l'avenant n° 11 à la convention collective liant de la corifufe est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 16 avril 2008.

Le présent annuaet erernta en veigur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annule et remplace l'avenant n° 4 du 10 juillet 2006 à la convention collective 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 1er janvier de l'année suivante celle de sa notification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard, le 30 septembre de chaque année.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Le syndicat général des salariés de la coiffure et de l'esthétique FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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 : sur la base de base conventionnelle ou contractuelle, calculé sur l'horaire collectif en vigueur 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 coefficient 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 peut être inférieur à 10 %. Est entendu par coefficient d'affaires hors taxes le montant des prestations réalisées par le salarié.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les modalités de poursuite de la santé des salariés.

Les parties saoiux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou dans un champ d'application restreint ou pensifions large ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant que par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Article 7.2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

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.

### Article 7.3 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Toute organisation syndicale représentative, sur le plan national, non salariée du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les salariés signataires.

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 font 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 révisées en cause, à l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant. Dans ce cas, les dispositions de révision 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 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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 en date du 1 août 2009

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 en date du 1 août 2009



Le présent avenant s'applique en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties cocontractantes 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 en date du 1 août 2009

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres 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)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Dans le cadre des négociations salariales, les parties ont souhaité intégrer dans la convention collective la notion de rémunération véritable incluant des éléments d'objectifs.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de la coiffure ; Confédération nationale des professionnels de coiffure (CNEC).
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; CFSV CFTC.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

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.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

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

- ? 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.

En effet, considérant que la mise en place d'une clause d'objectifs à admettre est un élément de la rémunération et la rémunération individuelle, elle doit être conçue comme un outil pour motiver, impliquer et fidéliser les salariés. Pour cela elle doit tenir compte du contexte économique, de la dégradation des perspectives de croissance et être compréhensible pour chacune des parties.

## Article 2 - Public concerné

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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

## Article 3 - Egalité hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

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

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. Egalement à l'issue d'un accord décidé d'un commun accord si la rupture de la période d'essai, si la renouveau 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 de la coiffure.

(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 notifier l'initiative de la rupture 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 3

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

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

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

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, même si elle est incluse, ne peut être prolongée au-delà 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 d'insubordination est invoqué la procédure disciplinaire devra être respectée.

#### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

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.

Le présent accord éternel en vigueur à compter du 1er juillet 2009.

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

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° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FCNF ; CNEC.
Syndicats signataires	FCENS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FO ; FS CDFT ; FCS CGT.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009

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 droit de congé du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux du présent avenant considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les salariés que pour les sociétés 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 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009

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

Toute entreprise représentative non syndiquée du présent accord pourra adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les organismes signataires.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail, les parties saouvent convenu de revoir les modalités de la période d'essai.

Ainsi, le présent avenant applique l'article 7.3 du décret n° 1er de la convention collective nationale de la coiffure.

### Article 2 - Attributions

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009

#### 2.1. Attributions en matière d'emploi

La commission mixte 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 interventions concernant les statistiques des indicateurs économiques intervenant dans la branche au cours de l'année.

En tant qu'instance paritaire et nationale, la CNPEFP 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 CNPEFP a pour mission de s'attacher à traiter, notamment, les points suivants :

- ? étudier les besoins de formation de la branche professionnelle, leur évolution et leur développement ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de professionnalisation et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- ? travailler avec les partenaires sociaux et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? favoriser à cet effet toutes les initiatives et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- ? agir à la poursuite auprès des entreprises des actions d'insertion professionnelle des jeunes et des publics en difficulté en mettant en œuvre les dispositifs et les moyens de mise en œuvre des actions d'information et d'orientation de ces publics ;
- ? procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances de référence 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 concertation de représentants professionnels

La CNPEFP conçoit les actions de concertation de représentants professionnels et de salariés existants et à venir, en collaboration avec les partenaires sociaux.

par la branche.

Elle itinrnt les demendas de CQP et dsifuve la ltsie auprès de ses membres.

Elle imronfe les salariés concernés enatnrt dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er du présent avenant.

Elle vialde et délivre les CQP et enttepenrd ttuoe démarche puor luer iinsiotcrpn au répertoire naitanol des cicieiaftnors pseisoerfnenlls (RNCP).

La même procédure s'applique aux snoirespspus ou rnotidiaas de CQP.

#### 2.4. Aruets attributions

La CEPFNP reçoit ttuoe ppisrooiton d'orientation en prnncavee des différents oisrgmeans trtainat de la faimorotn professionnelle.

La CEPFNP est consultée préalablement à la cocuisnln des canortts d'études sur les ppisvertcees d'évolution des elipoms et des qiaoucalnitifs au nveaiu de la brachne professionnelle, et ce dès lros qu'il est fiat appel au crnooucs fincniear de l'État. Elle est informée des cloinoucsns de ces études.

### Article 3 - Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

Afin de deonnr aux erernietpss revelant du cmhap d'application défini à l'article 1er du présent anvaent les mnyoes d'une ptuqiiloe de bachrne en matière de formation, les peetirnaras soaicux ont désigné l'OPCA de barhnce cmmoie oigarnmse clcteleur de branche.

La CPFENP cumrmueqinoà l'OPCA de banrche les otenirniatos pretiriaois évoquées à l'article 2.2 du présent anenavt et s'assurera de luer msie en oeuvre.

La CNEFPF étudiera également ttuoe ionrfmatoin tnarsmsie par l'OPCA de branche, namoemntt en matière de fiotaormn conntuie (contenus, objectifs, validation).

### Article 4 - Composition et fonctionnement de la CPNEFP

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

La CNFPEP cprenomd ptiarraemnet duex collègues composés :

? d'un collègue salariés cnoepmrnat un trilaiute et un suppléant par oaginstorian sdancilye représentative sur le paln ntoniaal et solen les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prontat rénovation de la démocratie sailcoe et réforme du tmpe de tviaarl ;

? d'un collègue eouelrprmys cmnnaerpot duex ttreuilias et duex suppléants puor cauhqe ortoagisiann patronale.

La ciomosmsin est présidée avtrniaenmetelt par mdnaat de 2 ans par un représentant de cachun des duex collègues ci-dessus désignés.

Les mrembes du beuaru snot désignés par luer collègue.

Le président et le vice-président représentent la ciomssmoin dnas le cdrae de ses activités.

Le président et le vice-président ansuesrt la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat est assuré par le csnieol niaaontl des ernrepiests de cfiroufe (dit CNEC).

La CEFNPP se réunit au minumim une fios par tsrerimte sur cavconoiton du président et du vice-président. Le cniesol nnaotial des eirensretps de coiffure, qui arssue le secrétariat, asrdese les cnivncoatos aux merembs de la CFPENP sur luqelseles frugient l'ordre du juor établi lros de la précédente CPNEFP.

La présence de 3/5 au mnois des mebmbres de la comosimn est rueqise puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collègues.

Les décisions snot psires à la majorité des mrembebs présents ou représentés et munis d'un mandat.

La coomsimsin puet décider d'inviter ttuoe psronnee à titre d'expert gcuearix sur une qtosieun précise, asini que l'organisme ctlouecelr désigné par la bchanre à ppateiricr aux réunions.

Il est établi un procès-verbal de réunion, tsrimnas aux mmerebs de la cosiosmimn par le secrétariat et qui srea approuvé lros de la proainhce CPNEFP.

### Article 5 - Recours

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

En cas de stiiuoatn de boacgle au sien de la commission, cette dernière purora fraie apepl à l'arbitrage de la ciomossin mixte nltaoane de négociation de la coitnovnen collective.

### Article 6 - Durée et date d'effet

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

Le présent avenant est ccnolu puor une durée indéterminée. Il prned eefft à la dtae de signature.

### Article 7 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

Le présent ananevt srea fiat en un nbrome sunfsiaft d'exemplaires puor être rméis à chnucae des pitaers cacnotanertts et déposé auprès de la dtircieon générale du taivral et du secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes de Paris, dnas les cotidnions prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

### Article 8 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

*Toute ongrasoatiin siclnadye représentative non snagtairie du présent aevnant proura y adhérer par silpme déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dreva également aviser, par lettrte recommandée, tteuos les otgaioinrnssas signataires.(1)*

*(1) Acirlrte étendu suos réserve de l'application des diposnoitss de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail, leeslqelus prévoient que les déclarations d'adhésion snot déposées par la pirate qui en est snitaigare au sicerve dépositaire de la ceotiovnnn ou de l'accord, snot en l'esèce les seriecvs ctuenarx du ministère. (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)*

**Avenant n 16 du 15 avril 2009 relatif**

**au régime frais de santé**

## Signataires

Patrons signataires	Le cnosiel naoaitnl des etinsreeprs de cufiorfe (CNEC).
Syndicats signataires	La fédératiun natlnaioe de l'encadrement, du cmoercme et des scevires CFE-CGC ; Le snadcyit général des siveerchs de la corffuie et de l'esthétique FO ; La CFSV CTFC ; La fédératiun du crecmome et des sevrices CGT.

Le présent accrd eternra en vguuier à cptomer du piremjr juor du mios cvuil qui sirvua la dtae de poiatblcuin de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

Par le présent avenant, les praantieres suaocix enndnetet miofiedr l'alinéa 2 et autojer un 3e alinéa à l'article 16 de l'avenant n° 11 du 16 avr 2008 (étendu par arrêté du 1er décembre 2008, Jrnaoul oficfiel du 6 décembre 2008) aifn ntmoanmt de le rdenre comfnore aux diinptooiss de l'article 14 de l'accord nanoital irrinepooeensfntsl du 11 jniaevr 2008 proantt miesaornidotn du marché du trvaail crconenant la portabilité des droits.

Article 16 modifié

Gestion du régime

« 2° Madnat de geitson et de contrôle puor les coantrts déjà en pcale auprès d'un ature asuresur anavt le 16 avr 2008 :

Les ereiprnstes qui aavneit adhéré antérieurement au 1er jnvaier 2000, dtae d'effet iialnte du régime sions de santé, à un cotarnt auprès d'un arute oiasrngme ausuesrr différent de cuex définis à l'annexe II de l'avenant n° 11, aanviet onetbu la possibilité de ceesrnovr ce cnatort suos réserve :

? d'une part, que le ctoarnt grsasniate à la dtae du 1er jeivnar 2000 les mêmes requis à un navieu de peirtsatos sretincmett supérieur, apprécié rusqie par rusiqe et ptsoe par pstoe ;

? d'autre part, que la creotrvue de ces rsiqeus siot financée par des cioisntotas sralialeas d'un navieu au puls équivalent à cluei des catiotionis prévues puor le régime mis en pcale par le présent avenant.

A la situe de la staiurgne de l'avenant n° 11 du 16 avr 2008, la cmsiionson piriatrae dnone mnaadt à l'UNPMF puor vérifier que les crnatots déjà en palce à la dtae du 1er jnaevir 2000 crnnevost au 1er décembre 2008 (date de parouitn au Jorunal oefficil de l'arrêté d'extension) :

? des gnreaiats sntiemctret supérieures lgnie à lgnie à celles de l'avenant n° 11 ;

? aevc une ctioiaston saarlilae qui n'excède pas 40 % de 1, 38 % du PMSS, ou si elle l'excède qui est restée inchangée dipues le 1er jnivear 2000 (hors évolution du PMSS).

Dans le cas contraire, l'entreprise dvrea roirjdene snas délai la msltaiouiatn organisée auprès de l'UNPMF dieups le 1er jviaenr 2000 et reotiuncde au rergad des équilibres du régime par l'avenant n° 11 du 16 avr 2008.

Cette adhésion srea réalisée auprès de la multelue désignée géographiquement par rapropt au siège siacol de ladtie entreprise, aifn de rsetpeecr a mnmiia les cnidoiots fixées par les prtereinaas sociaux, à svoiar des graitenas au moins équivalentes à celles fixées dnas l'avenant n 11 du 16 avr 2008 et une cototsaiin sarlaiale (hors iaooditnxn du PMSS) inchangée dpiues le 1er jeavnr 2000. Par ailleurs, et si des gtnarieas supérieures snot en pcale puor les salariés, il srea étudié par la melltuue compétente géographiquement la msie en pclae d'un régime aniedodnitl aifn de minneitar aux salariés les avegaants aqucis négociés.

Enfin et dnas le crade d'un cnhnameegt d'organisme aresusr organisé à l'initiative de l'employeur ou de son conseil, la selue

possibilité puor laidte erpeirtnse en fociontn du leiu de son siège scaoil est de rrojodie la mluleute compétente géographiquement aifn de reocrnfer la matosiatiuuln instituée.

Le comité de gtoeism dnone également mdanat à l'UNPMF ou à la mlleuute aanyt compétence sur son département puor egnaegr les atcoins ceitsentueons nécessaires à l'adhésion des eesetniprrs au régime soins de santé, en cas de reufs d'adhésion au régime exprimé par tuot employeur, après qu'une msie en deerume d'adhérer lui ait été adressée par lrette recommandée aevc aivs de réception arlos même qu'il ne reetpsce pas les dsspiitoniis et ciodontns fixées ci-avant.

3° Portabilité des genaaitrs fiars de santé en cas de rptuure du ctonart de tvaairl :

Conformément aux dsonistipios de l'article 14 de l'accord natnoail ieertfrpsoonnsoeinl du 11 janeivr 2008 panrtot motaidosiennr du marché du travail, les salariés dnont le crntaot de trivaal est rmopu (à l'exclusion de la ftuae lourde), indemnisés par le régime d'assurance chômage, bénéficient pndeant une durée muxaimm égale à 1 / 3 de la durée de luer dorit à iodinaenmstin (sans pouuivr être inférieure à 3 mois) des cnindtoois de gietaarns du régime de bsae oiritolagbe conventionnel.

Ce mteainin des ginaraets corncene les salariés et lrues atnyas driot à cgarhe au snes de la sécurité socialie déjà ircsints avnat la ruutrpe du ctonrat de tvaairl (sauf en cas de nsiasnace d'un ennfat dnont l'adhésion cmmeo anyat driot à caghrhe srea acceptée après lidtae ruptuure).

Les régimes oneonptils et le régime " coonjint en activité prlnseoseoflnie (hors coiffure) ? proposés à tirtte flctiuaaf dnas la cnnvitooen clcoitevle ntaoanile de la corfuie ne snot pas concernés par ce mtaeiinn de gaanitres ; toutefois, si le salarié (ou le conjoint) siauhote cvoesrner à tirtte poeersnml ou les régimes otelinpnos ou fucltftaas qu'il aviat précédemment à la rrupute du cotnart de travail, celui-ci fiat son aiffare pensenolre du pinmaeet de la caoiistotn axtuuids régimes.

Conformément aux dnitpossiois de cet atricle 14, le cmncennfoeiat de ce matniein des gatrienas (dans les mêmes pororopntis qu'antérieurement) est organisé par un système de mtotiaulsain confié à l'UNPMF.

Les résultats du régime de bhancre petmeetrtnt la psire en crhgae de ce mteniaim des giaentras à eefft du 1er mai 2009, snas cttioaenrrpe de cotisation. Cttee dosipisoitn se puvurorsia jusqu'au 30 jiuin 2010.

Les pateranires scuiaox s'engagent à friae le bailn de ce pirmeer ecceixre et étudieront les cionnodtis d'équilibre de la miotaulsautin albipecplae à cetmpor du 1er juleilt 2010.

Dès à présent, aifn de bénéficier de ce mteniaim des gatrienas fiars de santé, la durée munmiim d'affiliation au régime d'assurance chômage rsqiee puor l'ouverture du droit à iidsetmainnon diot être rieplme en totalité dnas le carde du catornt de tiraval auprès du dneerir employeur.

A ce titre, l'employeur iofmrne l'UNPMF ou la mutulele ayant compétence sur son département de cttee rrupute du cotarnt de taavirl dnas les 30 jorus suvanit ladtie ruptuure.

Le salarié puot reenocrn à ce mitaeinn de gnaearits et drvea le neofiitr expressément par écrit à l'ancien euolmyepr dnas les 15 jours svuniat la dtae d'expiration du caonrtt de travail.

L'ancien salarié drvea innorfer son aincen eypemoulr et l'UNPMF de la cietssoan du veeresnmt des alcltnoaois du régime d'assurance chômage lusqroe celle-ci iiernvnt au curos de la période de minitean des gaenatris frias de santé, qu'elle siot consécutive à une fin de drotis ou à un rueotr à l'emploi, et rtsiueter sa crate de teris payant.

Les prinereatas suaciox se dnnnoet 1 an puor compléter ou mdieoifr le présent avenant. »

Formalités

Le présent arcocd ernerta en veuugir à ctmper du pemeirr juor

du mios cviiil qui suvria la dtae de pbiicolatun de l'arrête d'extension au Jnroaul officiel.

Le présent avenant srea fiat en un nmobre sfsafniut d'exemplaires puor être remis à cchnuae des praites ctncatentros et déposé auprès de la dircotien générale du triaval et du secrétariat du

gffree du csenoil des prud'hommes de Paris, dnas les cntdiooins prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Toute oigranotsian scdyinale représentative non saiaintge du présent aorccd pourra y adhérer par smiple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dreva également aviser, par lterte recommandée, tetous les oirangiosants signataires.

Les eipsrrtenes visées à l'article 1er du présent aroccd vsenert une cuniorttbon de 0,15 % du moanntt de la masse saaaillre snrvaet d'assiette à la cboiontrutn au fecnenamint de la fotomairn proelnoieslnsfe continue, destinée à aressur le fcaninnemet du dgioluae social.

Cette citotruobnin est recouvrée en même temps et dnas les mêmes cntinoids que clele affectée au fneeinnacmt de la fiormaton pinloensseforle et fiat l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la cclleote mutualisé au palm ntaoainl est réparti solen les modalités snaveuets :  
? une prat A, à hutaeur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à prat égale entre les oisnaarotnigs d'employeurs et les ontsairgoinas sanydclies de salariés rnecouens représentatives au snes du cdoe du tvaail ;  
? une prat B, à hueautr de 0,07 % au nviaeu de la banrche répartie entre les osgitarinonas d'employeurs et les oisrtnaagnios scilynades de salariés recoenuns représentatives au sien de la branche.

Les fnods snot répartis à 50 % puor le collège salariés et à 50 % puor le collège employeurs.

La prat des oigoanatsris sydlcians de salariés est répartie de la façon sivuatne :  
? 3/13 puor cuhance des orniasogiatns : CFDT, CGT et FO ;  
? 2/13 puor ccahune des ositngranaos : CFE-CGC et CFTC, de la prat du collège de salariés par otiasagronin snydclae de salariés.

La prat des orgnsiaitoans sdnlacyies d'employeurs est répartie de la façon stvnaue :  
? FNC : 80 % ;  
? CENC : 20 %, de la prat du collège d'employeurs par osoaarigitnn sydacilne d'employeurs.

(1) Alrctie étendu suos réserve du rspect du piicpnre d'égalité à vulaer cutloesioitntnlne résultant de l'article 6 de la Déclaration des diotrs de l'homme et du cioetyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Csuotnioitn de 1946 tles qu'interprétés par la décision de la Cuor de cisataosn en matière de répartition des fndos du ptiararisme (Cass. soc. 10 ocrbote 2007 ; 05-45347) aux temres desquels, d'une part, acunue oistinaaorgn snyacldie de salariés ou d'employeurs représentative ne puet être eclxue du bénéfice du fnnmicenaet du pmsarrtiaae et, d'autre part, la différence de temretanit instaurée diot être justifiée par des critères oebijcfts matériellement vérifiables liés à l'influence de cahque syadncit dnas le cmahp de l'accord. (Arrêté du 17 mras 2010, art. 1er.)

## Article 3 - Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre

En vigueur étendu en date du 17 juin 2009

Concernant la ptirae salariale, les oaniargointss snyceialds de salariés uiletsint leus reusosrecs :

? en développant l'action et la fraiootmn slayeincds ;  
? en développant, en coonrtcaien avevc les osraaignntos pseloinofseelnrs d'employeurs relevnat du présent accord, l'information et la ssanoeliibitsn des salariés sur les dspintiosios cioeovnelnntes qui ont été négociées dnas la branche professionnelle.

Concernant la pritae employeurs, la fédération nantioiae de la couirffe française et le ciesnol niaaontl des eripnsetres de curifofo ueisnlitit leurs reeruscos :  
? de manière à être, au nievau national, des sturtrcues de

## Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nioanalte de la coffiure française.
Syndicats signataires	La fédération des svecies CDFT ; La fédération nantlaoie de l'encadrement, du cmecrmoe et des sceievrns CFE-CGC ; Le scdayint général des srvcees de la coiffure et de l'esthétique FO ; La fédération commerce, secervis et fcore de vnete CTFC ; La fédération du ccrmmoe et des srcevis CGT.
Organisations adhérentes signataires	CNEC139, buarloevd Haussmann75008 Paris, par ltrete du 28 orctobe 2015 (BO n°2015-48)

En vigueur étendu en date du 17 juin 2009

Vu l'accord du 12 décembre 2001 rileatf au développement du duilage siacol dnas l'artisanat étendu par le ministère du travail, des rltinoeas sociales, de la fialmle et de la solidarité le 6 novmbree 2008 ;

Vu l'accord miontfensselouirpl du 24 avril 2003 riltaef au développement du diulgaoe scoail dnas le seeutcr ainasratl des métiers de sevrcie et production, les peianraetrs suaciox de la brnchae cfruofie ont décidé de négocier l'accord suivant.

### Article 9

En vigueur étendu en date du 17 juin 2009

Les oatinonsgairs scieyladns représentatives dnas la brcnahe non sitringaae du présent aorccd pronuot y adhérer par simlpe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elels dneovrt également aviser, par lterte recommandée, teutos les oionngrasaits signataires.

(1) Airltce étendu suos réserve de l'application des ditonssiiops de l'article L. 2261-3 du cdoe du tairavl qui prévoit que l'adhésion est notifiée aux sanrgiaties de la cntenivoon ou de l'accord et fiat l'objet d'un dépôt dnas des citnooinds prévues par vioe réglementaire, à la deilngce de son ou de ses auteurs. (Arrêté du 17 mras 2010, art. 1er.)

## Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 juin 2009

Le présent acorcd est alcpipalbe aux eprensteis atrieasals rnealvet du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compsis dnas les DOM.

## Article 2 - Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

En vigueur étendu en date du 17 juin 2009

réflexion, d'anticipation, de respect 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 confiance ;  
? en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de répondre à ces enjeux 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, agencement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, etc.) ;  
? de soutenir des initiatives en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la visibilité des offres et de nouvelles créations 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 recrutement des salariés par les entreprises de formation.

## **Article 4 - Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales**

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2009*

Dans le souci d'assurer une véritable représentation des représentants salariés et professionnels dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les instances paritaires.

Tout salarié membre 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 en date du 17 juin 2009*

Les instances destinées à faire 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 professionnelle 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 interprofessionnel du 24 avril 2003, qui la reverse à l'association professionnelle 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 professionnelles 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 en date du 17 juin 2009*

L'ADDSC est composée :

? au titre des salariés : deux membres titulaires pour chacune des organisations syndicales professionnelles représentatives au niveau de la branche ;

? au titre des professionnels : un nombre de représentants de la FNC et du CNEC, triés à 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 assure le secrétariat et coordonne les membres de l'ADDSC.

## **Article 5.2 - Missions de l'ADDSC**

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2009*

L'ADDSC est, notamment, chargée chaque année de :

? percevoir, au niveau de la branche, les cotisations collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

? répartir, après déduction des frais de gestion, les cotisations 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 en date du 17 juin 2009*

Les représentants professionnels 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 évaluer le cas échéant les actions à mener qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les besoins et les obstacles pour un développement du dialogue social.

## **Article 7 - Entrée en vigueur du présent accord**

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2009*

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

## Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 17 juin 2009

Cependant les parties conviennent de maintenir l'extension du

### Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 à l'accord n° 8 du 10 avril 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FCNF ; CNEC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FECNS CFE-CGC ; FO ; CFSV CTFC ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009

Un nouvel article 4. 4 est inséré à l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif au régime de prévoyance collective INPCA, rédigé comme suit :

« Article 4. 4

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire  
en cas de rupture du contrat de travail

a) Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à l'indemnité de prévoyance :

Le salarié non bénéficiaire du régime de prévoyance définies à l'article 4. 1 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la date de la rupture de la cotisation et des cotisations de cotisation du 10 juillet 2006 ;

Le salarié bénéficiaire du régime de prévoyance définies à l'article 4. 2 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la date de la rupture de la cotisation et des cotisations de cotisation du 10 juillet 2006.

Le montant 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 :

1) n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail à l'ensemble des garanties prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance et 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 ;

2) ait adhéré à l'ancien employeur ou à l'organisme désigné INPCA, la jouissance de sa part en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient, pour le personnel non cadre, à compter du 181e jour d'incapacité de travail continue, et pour le personnel cadre, à compter du 91e 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.

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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Les droits acquis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent constituer l'ancien salarié à l'ouverture des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation prévue au régime obligatoire d'assurance chômage à l'ouverture de l'ancien salarié ouvrant droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux salariés ou fins de contrat de travail intervenant à compter du 1er juillet 2009.

b) Taux de base

Le montant de base servira 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 date de la rupture de la cotisation et des cotisations de cotisation 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 montant de base, sont exclus les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés, primes de précarité et autres sommes versées à titre exceptionnel).

c) Durée et modalités de la portabilité

Le montant des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'INPCA.

Le montant des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du 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 cotisation complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le montant 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 salarié d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des cotisations 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 montant des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualité (préfinancement par les affectés : prat patronale et prat salariale) dans le cadre des cotisations fixées à l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la date de la rupture de la cotisation et des cotisations de cotisation 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 possibilité des modalités de financement.

Les représentants 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 s'agit de permettre aux salariés un droit d'adhésion « portabilité ».

f) Cnngaeahmt d'organisme assureur

En cas de cgnenhmaet d'organisme assureur, les pteositnras en crous snot mannuteies par le précédent oramsinge assureur.

Les anncies salariés rlnveaet des présentes sitiaoutplns snot affiliés dnas les mêmes coniidonts que les salariés en activité auprès du nevous oamrgisne assureur.

g) Révision du dtiospiisf de portabilité

Le cnetonu du présent anvnaet est spslctebuie d'évoluer en fonciton des mcditaniifooos de l'article 14 de l'accord nntiaool ipsonfsrienenerotl du 11 janvier 2008 et de ses aveannts par ses signataires.»

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009*

Par le présent avenant, les pnaeraires scuoiax eeendntnt midfeoir l'article 4 de l'avenant n° 8 du 10 aivr 2007 (étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) à la ctneioivn cteivollce de la coifurte et des poesfosirns cenxneos du 10 jleulit 2006, aifn nmtnamoet de le rderne cromfone aux dotiisipnsos de l'article 14 de l'accord nntiaool ifoinpnsrneoetsl (ANI) du 11 javienr 2008 prnatot maitosrdineon du marché du tavrrial ceonncarnt la portabilité des droits, modifié en deinrer leiu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

## Article 2 - Champ d'application et entrée en

### Accord du 18 mars 2010 relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	CNEC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FO ciourffe et esthétique.

Article 1er - Définition de la notion de senior et objectif chiffré en termes de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les panetriraes sicaoux endeentnt par sriones les cralloerabtous âgés de 45 ans et plus.

Compte tneu de l'âge myeon des salariés définit dnas le préambule du présent accord, les pinrearetas suicaox s'accordent à ecueornagr le mentiain des seoirs dnas l'entreprise, et ce cahque fios que poisslbe en ftoicinn des sohtuais et aiteptus puiesyhqs des salariés concernés.

Les salariés âgés de 55 ans et puls cntesotnuit une rssceihe puor la cuofirfe qui ne diot pas se pvirer de luer expérience.

Aussi, les pitares sragtaiines s'engagent à minniatar dnas l'emploi un nrbone de salariés âgés de 55 ans et puls à hteaur d'un tuax moyen de 4 % de l'effectif gbaoll et peadntt une période de 3 ans à copmetr de l'extension du présent accord.

Les iacuiendrts auennls de suvii de cet obicjtf snot :

? la pamirdye des âges ;

? l'effectif prévisionnel des 55 ans et puls à N+ 1 ;

? la prat des salariés âgés de 55 ans et plus/effectif goalbl des

## vigueur

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009*

Le cahmp d'application du présent ananevt est iudqtene à culei de la coivtoennn cclolveite de la corufie et des pniorossefs cnenxeos du 10 jilueit 2006 . Il ernrtea en vuuegir à la dtae de srtniugae du présent accord, suos réserve du rpeesct des dsotipinioss légales.

## Article 3 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009*

Tuote oanrgisoatin scnyialde représentative non sigaatirne du présent acrocd pruroa y adhérer par spimle déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lttere recommandée, toteus les oionagiasrnts signataires.

## Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009*

Le présent avnnet srea fiat en un nomrbe suasiffnt d'exemplaires puor être rmeis à cuhcnae des peatris caecnartnotts et déposé auprès de la dtiercion générale du taviarl et du secrétariat du gffere du cnioesl des prud'hommes de Paris, dnas les cntioonids prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Les ptiears siaiegtnras dmaednnet l'extension du présent avenant.

salariés.

Article 2 - Domaines d'action en faveur des seniors

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Article 2.1 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

La geotisn des rcresouses himeanus diot être une réalité du début à la fin de la carrière. Elle permet, par acitioniaiptn des possibilités d'évolution des carrières professionnelles, une véritable sécurisation des parcours.

Elle asrsue à l'entreprise un eemxan régulier des capacités poresnsieefollns de ses salariés, et gaatinrt aux salariés une écoute aorpfpnodie de lrues shtouias en teemrs d'évolution de carrière, au sien d'une même etripsrnee ou d'une même bhacnr professionnelle.

Les prearaeitns saiuocx tenneint à rpelpear que l'amélioration du tuax d'emploi des sronies ctotsuine un eenju itanomrpt puor les esnperiters de la branche. Il est dnoc prodimiral de déployer ttuoe démarche d'individualisation des pracruos pnoensifloss en israincvt ces drrrines dnas la durée aifn de développer puor les srnieos :

? lreus possibilités d'évolution de carrière ou de mtainein dnas luer elpomi ;

? l'aménagement de luer fin de carrière.

Ces obeicjfts de prorcuas posrlefnnioess dnoievt s'inscrire dnas la durée aifn de rivmetoer les salariés âgés en les apnaongmacct netomnmat dnas la définition de luer sodnece pratie de carrière.

C'est puuorqoi la réalisation de ctete démarche psase inévitablement par la capacité des salariés à s'adapter aux évolutions de luer métier et à être en mrusee de cnheagr de posets de travail, ainsi que par la volonté des chefs d'entreprise à pennrde en copmte les spécificités propers aux seniors.



Pour ce faire, les preetnraais siacuo de la bnacrh mtenort en pclae les oiluts nécessaires aifn de développer les oiluts de gioetsn des carrières : fmooritan à la focotinn tutorale, eienrettn pisofeoenrsnl de deuxième ptarie de carrière, bilan de compétences...

Egalement les piretaerans souiact s'attacheront à vilarsoer l'expérience et les compétences acquises, nammontet en favsariont l'accès à la VAE via la réalisation d'un giude d'appui à la démarche VAE.

Dans ce cadre, les prenteiaras saioucx fxeit à 5 % la prat de salariés de puls de 45 ans qui doenvrt avoir eu accès à une démarche VAE dnas les 3 ans à cmeotpr de l'extension du présent accord.

L'élaboration de ce gdiue spécifique aux aotnics de VAE premetirtat de faicetlr la trsanosmisin et la création d'entreprises de coiffure, et ce aifn de seoilungr l'importance de cette anticipation.

L'indicateur de sviui annuel de cet oceibtjf est le nrbome de guides diffusés.

#### Article 2.2 - Entretien professionnel de seconde partie de carrière *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Un enteietrn pnoeesnsroifl de deuxième pratie de carrière est proposé à tuot salarié ertne 45 ans et 55 ans puet être mis en ?uvre siot à l'initiative du salarié ou par l'employeur lui-même. Cet eeinerttn spécifique est complémentaire à l'entretien anuel de l'évaluation des compétences.

Il est estunie renouvelé tuos les 5 ans ; anisi un nuoevl entetrien de sncode patire de carrière srea proposé aux salariés concernés.

Cet einreettn prsesonfoinel a puor oictbejf :

- ? de friae le pniot sur le minaetin dnas l'emploi du salarié par ropapt aux évolutions du métier mias asusi du potse de tvaaril ;
- ? de faire le point sur le développement des compétences et le nrnmefeoect de la qfiutoalicaïn ;
- ? de pmteterre l'identification des bnioess en matière d'actions de fatmrooin ;
- ? d'envisager les perptecesvis d'évolutions vres un ature eplomi ;
- ? d'examiner les pvepceersts de déroulement de la carrière du salarié en foioctnn de ses satoihs et au rgread des possibilités de l'entreprise ;
- ? d'envisager en fonticn des suoitahs exprimés par le salarié le passgae à tmpes partiel, les aotnics de tutorat, l'aménagement du tpeps de tairavl en ftoniocn de la pénibilité constatée.

Il se déroule padennt le tepms de travail, et diot dnoner leiu à une synthèse écrite resmie au salarié en recptsant les règles de confidentialité ; les conslniocus dudit eiteetnrn foernt l'objet d'un cpmote rnedu signé des duex parties.

Les myones et obtijfcs de cette atcoin snot :

- ? réaliser une cnpngmae d'information auprès des salariés concernés aifn de pouirovmr cet ouitl ;
- ? accéder, dnas le délai du présent accord, à l'ensemble des daneemds d'entretiens de snedoce ptriae de carrière.

Les idnrtuceias aulens de sviui de cet ocjitbef senrot les sianvuts :

- ? nobmre de salariés concernés aanyt eu un eiternten psnefoerosinl au cours des 3 années de validité du présent arccod ;
- ? nombre de salariés aaynt passé un entteiren de seondce ptriae de carrière.

#### Article 2.3 - Bilan de compétences *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

A l'issue de l'entretien pnoiosnesfrel de deuxième pairte de carrière et en ctotirconaen aevc le salarié, il puet être proposé un blian de compétences, complété, le cas échéant, par des

fionortams de msie à niveau.

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de farie le point sur les aptitudes, compétences, expériences et moottvianis du salarié en riletan aevc la msie en ?uvre éventuelle d'un preoijt de mobilité. Le cas échéant, et en tnat qu'outil d'aide à la réflexion, le salarié srea informé de la possibilité puor lui de deemndar le bénéfice d'un blian de compétences. Celui-ci puora lui être également proposé par l'entreprise.

Les ptiears siatnariges précisent que le salarié bénéficiaire est suel dtarsiatniee des csnouilocs détaillées du blian de compétences qui ne pveenut être communiquées à un tries qu'avec l'accord du salarié.

L'indicateur anuel de sviui de cet ojicebtf est le nmbore de salariés aanyt effectué un blian de compétences.

#### Article 3 - Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les petairs repallenpt l'importance de la forotmain pleioolrfsnesne tuot au lnog de la vie, et nmonaetmt en ce qu'elle piipcarte au développement des compétences des salariés, au maitinen dnas l'emploi et aux aitpdnaoats au ptose de travail.

En effet, la ftmroaoin pesfoeloninrlse diot prmretete :

- ? de fveroasir l'employabilité des sroiens et luer mietnain dnas l'emploi ;
- ? de crteofnor les compétences liées au pstoe occupé ;
- ? d'accompagner l'évolution dnas l'emploi et/ou la reeonvricosn ;
- ? de développer la trssinoimsan d'expérience ;
- ? d'encourager le tutorat.

Un incditaeur ptneemrtat le sviui de cet otbcjief de foiaotrnm à l'égard des sroens srea mis en pclae et intégré dnas le rapport de bcarhne annuel, via l'élaboration d'un taebtau de brod prnetemtat de déterminer, auprès des ersnretpies concernées, à l'issue des 3 années de validité du présent acrocd :

- ? le nbrmoe de salariés de puls de 45 ans chargés d'une msoisin d'accueil, d'accompagnement ou de pagnarraie ;
- ? le nbrmoe de salariés de puls de 45 ans aanyt participé à un jruy d'examen VAE, de coisnmimoss de cfrietaiciton de CQP, de jruy de mueellir oreuivr de Fnrace ou tuot arute jruy ;
- ? le nmorbe de salariés de puls de 45 ans concernés par la fiormotan de tuteur.

#### Article 3.1 - Droit individuel à la formation (DIF) *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les peantraeris sicaoux considèrent que le développement des compétences et l'accès à la foatorimn des salariés âgés de 50 ans et puls diot psaaer par une merielule uoitisitaln de luer dorit idvuidniel à la formation. Les dritos DIF communiqués alennimuneet aux salariés par afiggache sur le bltlien de slaaire snot exercés à l'initiative du salarié et en aorccd aevc l'entreprise.

Dans ce sens, snot éligibles au trite du DIF :

- ? des ainotcs petnrematt le développement de compétences pilonreenoslefss dtieecernmt isbapenlnidss dnas le cadre du poste occupé par le salarié ;
- ? des fotainomrs qnfutiaaials ou diplômantes ;
- ? le blian de compétences et la voliitaadn des acquis de l'expérience (VAE).

Les menoys et ojtbiefcs de cttee aticon snot :

- ? difiuofsn d'une iornfitaamn sur le doit au DIF auprès des salariés concernés ;
- ? autamtegoinn du tuax d'utilisation du DIF sur la période tenrilnae : 2010-2011-2012, puor les salariés âgés de 50 ans et puls ;
- ? priorité d'examen et d'accès par l'entreprise des deaemdns d'utilisation du DIF, présentées par les salariés de 50 ans et puls puor flaiietcr luer rsesemnact sur un peojrt identifié ;

? eagemnngt par l'entreprise d'aider le salarié à inidtfieer l'organisme le puls adapté à la foiaromn retenue.

Les inrdueatcs anneuls de sivui de ces obtcfeijs snot :

? normbe de salariés tetous catégories cndofnoues aynat bénéficié du DIF ;  
? nombre de salariés de 50 ans et puls aanyt bénéficié du DIF.

Article 3.2 - Plan de formation  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les espnirerets de corfuife drvnoet prtoer un intérêt piliectarur lros de l'élaboration du paln de faiomtorn anuenl ou punneliuarl à la ftioomarn des salariés de 50 ans et plus. Toteus les fimoatnors d'adaptation et de développement des compétences friovnaast le mieitann dnas l'emploi des sienros dvoent être privilégiés.

Dans le cdrae de la clotsaontuin rliavtee à la foomiratn professionnelle, le comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, qaund ils existent, srea tneu informé du nborme de salariés âgés de puls de 50 ans aynat svuii au moins une faotmiorn dnas l'année.

Article 3.3 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

La démarche de vioatialdn des acqius de l'expérience vsie à fiare reconnaître son expérience aifn d'obtenir un diplôme, un ttrie ou un criaftceit de qaifcaciulon ponfeeslrolsne homologué par l'Etat. A ce titre, elle répond à l'objectif de friesvaor le maenitin dnas l'emploi des soirens ou le développement de luer employabilité. Diplômes, tertis et criafecitts snot anisi aclbsisees grâce à l'expérience et non umneuieqt par le biais de la ftimraoon ilniitae ou continue.

Les preiatrnaes suaicox s'engagent à meenr une cgmanape d'information auprès des eiprsrenets de cffriuoe et de lreus salariés aifn de fsrevaioir les démarches de VAE, puor les salariés volontaires, lorsqu'elles s'inscriront dnas des pcuaorrs de foiaomrtn vnisat le développement de l'employabilité par l'obtention d'une ccaieotitifr ou de CQP et de qiofclaiuaitn rnecnoue par la branche.

Cette cagnmpae s'effectuera nemontmat par l'élaboration du giude spécifique VAE prévu à l'article 2.1 du présent accord.

Cette démarche visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qtaiiiclafun pireeonolflnsse est destinée à :

? pteirreme une rsnsinaconceae des compétences du salarié au nviaeu de l'entreprise ;  
? psrsanoeniioeflsr les salariés effecutant le métier mias n'ayant pas de diplôme ou de qlauciitaofin piesslolfeonrne certifiée ;  
? préparer les salariés désirant évoluer vres un aurtre métier.

Les idunairects annels de sivui de cet obcetjif est :

? nrmobe de salariés aaynt initié une démarche de VAE ;  
? nmorbe de salariés aaynt mené à terme une démarche de VAE.

Article 4 - Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les pteaneriras sicauox roesisnncnaet la difficulté de la tsainrtoin etrne l'activité et la retraite, qui génère une blruate rrtpuue de ryhmtte et un bvnlmurseoeet des hitdbaeus de vie fotemnert ancrés dnas le quotidien. La cetossain d'activité est une période charnière de la vie qui anconne le début d'un naevuou cylce de vie, incnnou et pifoars anxioène. Les pirteas saentgiairs considèrent qu'il est ioptarmnt de préparer cette transition.

Par le présent accord, les panairrtees sucaoix inteinct les eesrprties et les salariés à aepintcir la gtosien des fnis de carrière en eaxinnmat les différentes possibilités ofrteefs puor firvoaer le mieaitnn en activité asnii que la préparation au départ

en retraite.

Stages de préparation à la retraite

Les seagts de préparation à la rttireae ptmertenet aux salariés :

? d'aborder pveosieinmtt la toinastirn vie professionnelle/retraite ;  
? de se proejecter dnas l'avenir grâce à une merlluiee csaancinonse de soi ;  
? de rteser aticf en développant au miuex ses rsources propres.

Les paaerniters sauoicx rnieenentt cmoe oebcijtf d'offrir à des salariés âgés de 55 ans et plus, un sgtae de préparation à la rteatrie au curos des 3 années précédant luer départ en retraite.

L'objectif de cette atcoin est de pmrrttee à tuos les salariés qui le siautenhot de bénéficier, à ctpeomr de luer 55e anniversaire, d'un sagne de préparation à la retraite.

L'indicateur aunnel de sivui de cet objeictf est le norbme de salariés aaynt sivui un sgtae de préparation à la retraite.

Bilan retraite

Afin que les salariés pnusiset egnevisar luer fin de carrière et bénéficier des dsopifisits mis en plcae dnas le présent plan, l'entreprise pproreosa des bnlais rreiatte aux salariés âgés de 57 ans et puls satuainhot emsiter le maotntt de luer pinoesn ritartee et dnot la complexité de satiuoitr au rgread de dotris à la rtrtaiee le jiiistfue (ex. : aovir apepantru à au minus duex régimes de rratiete au cours de sa carrière, avior exercé une patire de sa carrière plsoefnirslnoee à l'étranger).

L'objectif de cette aicton est l'acceptation des deemdans de blain rrietate formulées par les salariés visés au ppargaarhe précédant, suaf caonisrcents exceptionnelles.

L'indicateur aennul de svuii de cet oictbjef est le nborme de bnlias rarttiee réalisés.

Aménagement des hariroes de tvaaril :

Sur la bsaie du volontariat, les salariés âgés de 55 ans et puls à tmpes cmeplot ponorrrut se vior réduire la durée haobmeardide de luer tmpes de tavaril à 4/5. Cet aménagement qunad il arua leiu frea l'objet d'un annaevt au cnotart de tviaral initial.

L'objectif psouiuivri par cet aménagement d'horaire est de miteannir les salariés à luer potse de tivaral en préservant luer santé, et petmttree aisni aux salariés de 55 ans et puls de psvouriure une activité pefelosnnsiroe le puls lepmtngs possible.

Il diot perrtemte également d'améliorer la prévention des risequs pronielonfsses en anigsast en aomnt sur les reuqiss liés à la répétition des geetss et des puotrses contraignantes.

L'indicateur aunnel de svuii de cet obtecjif est le nrmobe de salariés de 55 ans et puls aanyt réduit luer temps de tiraavl par rarpot à l'année ? 1.

Article 5 - Transmission des savoirs et des compétences  
Développement du tutorat  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

La cconssasinae du seeuctr professionnel, de ses métiers aisni que de l'entreprise auciqse par les sirnoes au crous de luer poarucrs ponessienorfl est un élément irtolnanbuncoe de la tiamosrsnnsn des srvaiois et des compétences. En effet, de par luer expérience, luer savoir-faire, lreus ciaceasnosns pratiques, les senoirs doenivt :

? fitalcier les coopérations intergénérationnelles ;  
? fiesarvor la tssmroinain des compétences et des savoir-faire ;  
? prretteme l'intégration à la cturlue d'entreprise.

Ainsi, les prateneers suiacoq seaoutinh développer les antcois d'accompagnement des nuouavex etrntnas dnas les métiers exercés dnas l'entreprise et puor lulesqes l'acquisition et la maîtrise des compétences requièrent de l'expérience.

#### Article 5.1 - Développement du tutorat *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Par le présent accord, les parreeniats sicuaox tiennnet à rpealepr l'importance du tutorat, nmoeantmt dnas le cdrae des frmtoanios en annclteare qui asosnecit le siuvi de fmotroian à l'exercice d'une activité pefeillsoronsne cmmoe le cotnart et/ou la période de ptolnnsosiarfaieson et le ctaront d'apprentissage.

Aussi, les priateernas scuoaix itnniect les enreiseptrs à cnofier cttee msiosn de taorutt aux salariés soinsres volontaires.

Dans ce cadre, les srneois vrntoileaos et jisauftint des prérequis exigés par la fioontcn tllaoure et rneuet par le chef d'entreprise bénéficieront si nécessaire de forotnimas poperrs à l'exercice du totaurt ou de foariotmn de formateur.

Afin de vliasoerr la fooinctn tutorale, le sioenr pruora bénéficier, en accrod aevc son eyuoplmer et/ou supérieur hiérarchique, d'un aménagement de son tmepps de tavrail aifn d'exercer sa mission.

La banchre plenofsniorslee se donne comme oticebjf de friae en srote que 15 % des minssios tteroauls snoiet exercées par des seniors.

Un iitudnetcr pmanterett le svuui de cet otecbijf srea intégré au roapprt de brhacne annuel.

La mssoiin de tottraut s'entend d'une misison dnnot la durée est d'au mions 6 mois.

A l'issue de cuhqae mission, une évaluation srea faite.

Des oltius praetqius sroent mis à la dspootisiin des terutus aifn de flaceitir la réalisation de luer mission.

Les mnyoes et ojeibfcts de ctete atoicn snot :

- ? cnuoemqiumr sur la footcnin tutaorle ;
- ? détecter et pitonneisor les potentiels, en fnotcoin de luer expérience, de luer capacité à transmettre, écouter, expliquer, dialoguer, meotvir et se fraie écouter ;
- ? fmoer les truutes à l'accompagnement des jeunes, nmtmoent en alternance, et des neovuuax embauchés ;
- ? deonnr aux truutes les mneyos puor mener à bein luer mosisin ;
- ? vroaseilr luer fociotnn tlaorute ;
- ? aménager luer chrgae de tirvaal ;
- ? motiver, gaderr les compétences dnas l'entreprise, asersur la trssoanmiisn des sroavs et savoir-faire ;
- ? accélérer l'autonomie au potse de tviaarl ;
- ? créer un cdare intnosnutiteil faoavrisnt la vosaoiritiaaln de la finocton ttlrouae (journée des tuteurs, dtiniosticn des meleluris tuteurs, juroanl interne?) ;
- ? fsvoairer l'accession des soernis de 55 ans et puls à la fonicotn de tuteur, en stroe que la moitié au mions des turteus relèvent de cette thncrae d'âge.

Les indractiues anlneus de suivi de ces objfcietis snot :

- ? nobrme de salariés tuetrus ;
- ? nbrmoe de truetus dnnot l'âge est supérieur à 55 ans.

#### Article 6 - Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans l'entreprise *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les pnrateireas sauciox staheouint rlepaep l'importance des règles sinvetaus en matière de runeecrtmet et de gsteion des soernis dnas l'entreprise.

Les esrrepeitns volrenliet à ce qu'aucune mtoenin précisant un critère d'âge n'apparaisse dnas lures oeffrs d'emploi et porstnopiios de moattiun interne.

Elles s'assureront de l'absence de diirnatomsicn rlaveite à l'âge en matière de recrutement, gtipeon des carrières, formation, rémunération, en privilégiant les compétences, l'expérience, les atetpduis professionnelles.

Afin de featlcir le rucmtenert des salariés âgés de 45 ans et puls les paneterrias soacuix décident :

- ? de s'engager à accroître la prat des salariés âgés de 45 ans et puls de 2 % par an, panendt les 3 premières années du présent accrod ;
- ? de développer le ruerco aux ctatonrs de psniofntsilaoieorsn ou périodes de paonsilaieiofstnrrn aifn de firevaosr l'insertion ou la réinsertion des salariés de 45 ans et puls privés d'emploi.

#### Article 7 - Modalités de suivi *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Afin de meserur le degré de réalisation des mrseues arrêtées et des oeicfjtbs fixés, une csmooiismn de sviui srea msie en place, composée des pnreetraais suoiax de la branche, qui se réunira une fios par an sur la bsae d'informations réunies dnas le rrapot auennl de branche.

#### Article 8 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Le cmhap d'application du présent aroccd est ineditique à cueli de la cinonvteon clcitoleve nilnaotae de la crfoiue du 10 jeulilt 2006 et s'applique aux eisrntprees de coffurie etnrrat dnas ce cahmp et anayt au monis 50 salariés jusqu'à 300 salariés ou apanrntpaet à un groupe de même tialle non cotuerevs par un acorcd ou un paln en faeuvr de l'emploi des seniors.

#### Article 9 - Date d'application et durée de l'accord *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Le présent accrod est aapliclpbe à cetmopr du 1er airvl 2010 et puor une durée de 3 ans. Il cessrea dnoc de piourdre ses efefts au 31 mras 2013.

#### Article 10 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les pteanreries saoiucx cienoennvt néanmoins de deanmder l'extension du présent accord.

Aussi, il srea fiat en un nmbroe sunfaifst d'exemplaires puor être remis à cahucne des piatres canatteorctns et déposé auprès de la dceiitrotr générale du trviaal et du secrétariat du gerffe du csinoel des prud'hommes de Paris, dnas les ctndnioios prévues par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Le présent arccod de brhncae s'inscrit dnas le cdrae de l'accord naoinatl ieoirsnnetsfopenrl reitlaf à l'emploi des sniores du 13 otrbroce 2005, de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de feanimennct de la sécurité sliacoe puor 2009 et des tetexs y afférents.

Le présent acorcd s'applique aux eensrpitres etnrrat dnas le cahmp d'application de la coonivteon cvloticele ntailoane de la cfruoife et des prsoifoness cenoenxs aaynt au minos 50 salariés et jusqu'à 300 salariés, ou aneappatnrt à un guopre de même tlliae qui ne sorent pas cteourves par un aocrod ou un paln en feavur de l'emploi des seniors.

Par le présent accord, les piataeenrrs suicoax enentnedt réaffirmer que les salariés âgés denspoist d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité et d'une cochnaisnsnae de l'entreprise et du métier qui ctunoetsit des attous ieocntelsatbns puor

l'entreprise, ntmnaeomt dnas l'encadrement et l'accompagnement des jueens générations.

Les ptanieraers sciaoux cnoetnsatt que l'amélioration du tuax d'emploi des sienors costtniue un lvieer de crisoncsae à myeon et lnog temre de l'entreprise. En effet, la protolioagnn de l'activité poinnoerlfeslse jusqu'à l'âge de la rrtiaete diot crspornodree à de réelles opportunités de développement iieddvinul puor les salariés concernés. Ainsi, l'un des oibjtcefs du présent accorcd est de s'attacher à développer l'employabilité de cqhaue salarié tuot au lnog de sa carrière en lui dnonant les menyos de le friaie évoluer, plus de terasntmrte ses compétences.

Les paitenarres souciax tinneent également à réaffirmer le pciiprne de non-discrimination qui s'applique nmatemot au critère de l'âge, tnat sur le paln du recrutement, de la goesitn de carrière que sur le paln de la formation, de la rémunération et de la votlsiriaaoan des compétences.

Compte tneu de la sctrurtue de la pyrdimae des âges poprrre à la bcrhane professionnelle, le tuax myoen d'emploi des soines est réparti aisni :

? salariés âgés d'au minos 45 ans à 49 ans : 26 % ;

## Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT ; SCE FO.

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

Le présent acrocd frgiuera en aennxe de la cientvonon clceitlvoe nlioanate de la cffoirue et des psersfnioos ceonenxs du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des eniprrretsés définies à l'article 1er de la cvotnonien civoellcte nanlaitoe de la cruiffoe et des psoreifosns connexes.

Article 2 - Conditions d'application de la clause de respiration

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

La dedname de rsoialittnaian a été présentée pmnaeriaritt par les oagonsrtias représentatives des salariés et des erempoluyis du secuetr de la ciofrue snaiiregtas des txeets cevtennnlnoois aynat institué la cause de désignation, et ce aifn que l'ensemble des eieptersrns de la psoofirsen pusise être rattaché aux ittnnutisois désignées au répertoire psnosfioreel AGIRC-ARRCO.

Les cioidnnots d'application de la calsue de reatoriipn et des trftesrans d'adhésion des eesetrpnirs ou greuops d'entreprises relèvent de la seule compétence des comsmnsnois ppreiatias de l'AGIRC-ARRCO.

Article 3 - Approbation AGIRC-ARRCO

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

La présente dnadmee srea soumsie à l'approbation des beuuarx des ceisnols d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des buaeurx des cnlsieos d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les etrpnrseis auornt iveeunimeldldnit la possibilité de procéder au trasrenft de lreus adhésions.

Article 4 - Adhésion des entreprises

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

Les pnaieraters sicuaox de la bnarche après avoir pirs

? salariés âgés de 50 ans à 54 ans : 4, 5 % ;

? salariés âgés de 55 ans et puls : 3, 5 %.

Aussi, les paareentris sacuoix s'engagent par le présent accrod à :

? dneonr aux salariés âgés de puls de 45 ans des peetriecpsvs d'évolution carrière et mrtete en palce les oltuis de fotnaiomrs ad hoc ;

? développer le tutroat aifn de pteetrmre aux soniers de trmerasntte luer sioavr ;

? enimeaxr et étudier les psties de trviaal à l'égard des sreoins aifn d'éviter l'usure au taiarvl (organisation du travail, pénibilité...) et préserver luer meaniitn dnas l'emploi ;

? mtetre en place de manière générale les oultis de faomiton en fueavr des sierons via un douailge siaoccl ctuscntorif et rslbnapesoe ;

? aménager la fin de carrière des seniors.

cnnissoctnaae des tetxes des décisions de la comismison paarirtie de l'AGIRC et de clee de l'ARRCO, décide de s'inscrire dnas le crdae de la procédure rtlaviee à la caslue dtie de respiration, atnurasiot les eerperstins rlaevnet de la cinoeontvn cloleitcve ntlnoiaae de la cfuifroe et des pnsoeofisrs coexenns à rproueegr lures adhésions auprès des inisittunos URGR IISCA (ARRCO) et URG (AGIRC).

Les peianraetr sioaux pnnreent atce qu'un accord des buaeurx des ciesonls d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente dnmdae pteerrmea aux eneeistrprs concernées de bénéficier indeivlumdeelint et sur luer demnade de la faculté de sieitclor luer recmnetathat au grpuoe AG2R La Maliodne panndet une période limitée à 1 an à cetompr de la dtae d'effet déterminée par la fédération AGIRC-ARRCO, et ne porunort en auuc cas être cgoeniaatrtnns à un ceemhanngt d'institution, nooatnbsnt luer adhésion aux oanistgoainrs pfnooiellnrssees signataires.

Article 5 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

Le présent accord est clncou puor une durée indéterminée. Il etrenra en veuiugr à la dtae de signature, en alcotiiappn des dotpsinois légales en vigueur.

Article 6 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

Le présent annvaet srea fiat en un nborme ssfainfut d'exemplaires puor être rmeis à chancue des prateis ctetractannos et déposé auprès de la dcritioen générale du tariavl et du secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Paris, dnas les cdooitnins prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011*

Le présent aorccd est cnlcou dnas le cdare de la crurcliiae ARRCO-AGIRC du 28 jiuin 2007 et de la criaricue du 29 jiuin 2007.

Les panertaeris sciouax de la brchnae cufofire par le présent aroccd :

? arovppeunt et vieanldt la procédure riatvele à la msie en plcae de la cusale de rprioteaisn instituée par les ciciriureals AGIRC-ARRCO ;

? sollicitent, conformément aux ciuilcerras AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO qanut à la msie en pacle de la procédure de la caslue de rasoipeitn puor le sceuter d'activité représenté par le présent accord.

La procédure dite de la cause de rrrptsoeiain a puor but de prtmrteee aux eieetrsnps de cifruofe et aux gpreus d'entreprises de cuioffre rnaelevt du cmhap d'application prévu à l'article 1er du présent acrocd de rreopuegr lrues adhésions

auprès des itnuiosntts ARGIC et ACRR0 d'un même gporue de porettocin slaoice : gurope AG2R La Mdnoilae ; et ce dnas des cas non prévus par la réglementation cnumome AGIRC-ARRCO rvtaiete aux cnnehmatges d'institutions.

## Avenant n 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCNF ; Le CNEC,
Syndicats signataires	La FS CDFD ; La CFSV CTFC ; La FNECS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2012

Les ditpnsois de l'article 3 de l'avenant n° 8 à la cientnoovn ctvclcoie niaaotnle de la cfuiofe et des pnsiorfeoss cexnenos du 10 julleit 2006 snot remplacées par les diisstiopnos senvtuais :

« Les csottainois corpnnorasedt à l'ensemble des gieaarnts prévues au régime de prévoyance otoibilagre visées par le présent accord snot fixées en prgcauetnoe de la rémunération brute.

Ce paercgtnoue est fixé à :

? 1,06 % de la rémunération brtue limitée à tiors fios le poalnfd de la sécurité solacie puor les salariés non cadres. Cttee ctaiotot est répartie cmome siut :

? eypemolur : 0,53 % ;

? salarié : 0,53 % . »

Cependant, au vu des résultats tneqeiuhcs de l'INPCA, les pentiarreas suoicax décident que ctete citoatison srea appelée à 0,40 % de la rémunération brtue limitée à toris fios le palofnd de la sécurité sociale, dnnot 0,20 % à la cghare de l'employeur et 0,20 % à la chgrae des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014.

Toutefois, si anavt l'échéance de cette période, l'équilibre des ceoptms theqicenus du régime ne pitaemrett puls l'application de ce taux d'appel, les preaentrias sacioux coiennenvnt que cette

## Avenant n 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; SCE FO ; FS CDFD.

Article 1er - Champ d'application

Le présent acocrd eertrna en vgueiur à cetmpor du pirmeer juor du mios cviiil qui suvira la dtae de pavilitobcn de l'arrêté d'extension au Jnouarl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent acocrd anlue et rlepmpace les aitlrcs 1.1, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.4.1 et 1.4.2 du crtiahpe III « Eloimps et ciocintifsaalss » à la cnvioetnon cetilvoce ntaloniae de la crifuofe et des peorsfisnos connexes, aisni que l'avenant n° 18.

Le chmap d'application du présent aoroccd est iteniduqe à cluei de la coeiotvnnn ctclvleoe ntnoiaale de la coffirue et des pioeossnfrs cnexnoes du 10 jliulet 2006.

Article 2 - Hiérarchie de la grille des emplois

catoitsin srea appelée sur la bsae du tuax coartutncel défini à l'article 1er du présent anevant à la ctnoovnein clcvieotle naniltoae de la cfofrue et des perssofonis conexnes du 10 jliulet 2006.

? 1,50 % de la rémunération btrve limitée à trios fios le pfoland de la sécurité slaoice (tranche A), à la cgrahc evxlsiuce de l'employeur, puor les salariés careds revlneat des altirces 4 et 4 bis de la cnonetoivn cletoilvce natolnaie du 14 mras 1947.

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2012

Le cmhap d'application du présent avennat est ieiqntdue à ceuli de la cetonivonn cllotecvie nonlaiate de la crifuofe et des pssnoforeis coeenxns du 10 jiuellt 2006.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2012

Le présent arccod eterna en vigeur à la dtae de signature, en acplitpaoin des dtspioisnios légales en vigeur, dtae à lqelaule il anenlua et ralmrecepta les dtniopiosiss de l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 arivil 2007.

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2012

Le présent avnneat srea fiat en un nobrme sffiunast d'exemplaires puor être rmeis à ccuhane des pteiaris crnoatntetcas et déposé auprès de la dicrtoein générale du traival et du secrétariat du gfrede du coneisl des prud'hommes de Paris, dnas les cdointons prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Article 5

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2012

Toute oinraoagtsn slandyice représentative non saarinitge du présent acocrd pruora y adhérer par spmile déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par ltttere recommandée, totues les otosirnaagis signataires.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

La nloevlue cilacoifsistan déterminée par le présent arccod rerenpd un cemaesnlit des eloimps en toris nviaux et trois échelons et ventilés de la manière sauvtnie :

Niveau I :

? échelon 1 : coiffeur(se) débutant(te) ;  
? échelon 2 : coiffeur(se) ;  
? échelon 3 : coiffeur(se) confirmé(e).

Niveau II :

? échelon 1 : coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne) ;  
? échelon 2 : coiffeur(se) hnteeumuat qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e) ;  
? échelon 3 : coiffeur(se) très haumeetnt qualifié(e) ou assistant(te) magaenr ou technicien(ne) heemuatnt qualifié(e).

Niveau III :

? échelon 1 : maagenr ;  
? échelon 2 : mneaagr confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau ;  
? échelon 3 : maagner hnmeeatut qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e).

Article 3 - Classification

Le présent acocrd eenrta en veuuiqr à cpoetmr du periemr juor du mios ciivil qui svuira la dtae de picuaobltn de l'arrêté d'extension au Jnruoal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Article 3.1 - Mise en place

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

La présente grille de classification 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. La grille de classification 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 l'article 3.2 de l'accord

classifications, n'est pas destinée à être confiée à 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 et un échelon, qui déterminent son salaire et son ancienneté, qui déterminent son salaire et son ancienneté en fonction de son niveau et de son échelon.

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 poste occupé attribué à l'emploi dans chaque critère. Ce total de points permet de définir la grille de points à laquelle est rattaché l'emploi : niveau et échelon.

Grille de pondération des critères de classement

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

Article 3.3 - Système des critères

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

Article 3.2 - Aide à la mise en place

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

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 classification, 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 mise en place 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.

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 d'une expérience professionnelle fixée par la branche, d'un titre

rcennou par la bnarche ;  
 ? siot la vladitoain des aicqs de l'expérience (VAE) sleon les diiosonspts légales et réglementaires en vigueur.

2° Les compétences snot un emnebsle de savoir-faire, de savoir-être mloislabibe par le salarié et justifié par un diplôme, d'une part, et par une expérience professionnelle, d'autre part. Siuvnat le navieu reiuqs par l'emploi, le nveau de compétences srea puls ou mions maîtrisé.

3° Les tâches exercées snot définies par le naiveau de technicité et de savoir-faire aciucs par la foriaotmn initiale, coutnine et l'expérience pneolorfnslésie nécessaire puor eeexrr les fconnoits et en aiovr la maîtrise.

4° Aiunotmoe et responsabilisation

L'autonomie est la faculté des cihox sur les aocnits et les myones à mtrtee en ?uvre puor l'exercice de l'activité. Ce critère évolue solen l'étendue et la dtnasice du contrôle, le degré d'autonomie que reieruqt l'emploi, les miinosss confiées, le degré de délégation puor l'animation et/ou contrôle des équipes, de négociation, de gestion. L'autonomie évolue selon le degré de l'taidtue d'action dnot dsospie le salarié dnas l'emploi considéré.

La responsabilité est le fiat d'apporter dnas l'exercice de la fotcoinn une ciroobtnutin aux pmeofnrearc de l'entreprise par des aiconts inetners et extrnees (clients).

Article 3.4 - Grille de classifications des emplois techniques de coiffure, agents de maîtrise et cadres de la coiffure  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie responsabilisation	Salaire minimum garanti
Niveau I					
Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) dnas diplôme pseoonsirenfl mas aanyt sivui la ftmaoroin CAP dnas oebtnir le diplôme Ou Salarié(e) tiiltarue d'un diplôme hros cofurife et aynat siuvi au minos un mludoe qfiiaanult cfuorife d'au mnios 12 mois	Savoir tareilavlr en équipe Savoir intégrer et connaître les acets tiecnheuqs de cfurfiore et l'emploi de l'outillage professionnel Intégrer la nitoon de srcieve au cenlit dnas ses actions	Assimile au mueix les oulits et spptorus liés à son activité Sait tlrleavaair en équipe Accueille le client Hygiène et propreté du saoln et de son potse de travail	L'emploi implique l'utilisation de meods opératoires, de cgonnesis slmeips et détaillées accompagnées d'informations oleras et écrites. La pisre de décisions se sutie au nveau du meniiaitn du bon déroulement du posrscues de travail. Il ne cmrotope pas de responsabilité hiérarchique	1 420
Échelon 2 Coiffeur(se)	Titulaire du CAP coiffure Ou Titulaire d'un diplôme de navieu V hros cuoirffe et aanyt suvii un mlodue cfforiue quainlaift de 12 mios + un muolde qfialianut curofife de 6 mois	Savoir tlelraavir en équipe Intégrer la nootin de srcevie et de sottsifiacan du cielnt dnas ses actions Savoir mrttee en ?uvre les tnqueuechis de coiffure Respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise au meux les otilus et suopptrs liés à son activité Prise en cahрге du client Hygiène et propreté du sloan et de son psote de travail	L'emploi iqpmilue l'utilisation de mdeos opératoires, de cgnсноeis sieplms et détaillées accompagnées d'informations olraes et écrites. La pisre de décisions se situe au nieveau du matieinn du bon déroulement du pucrseoss de travail. Il ne coromtpe pas de responsabilité hiérarchique	1 435

<p>Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)</p>	<p>Titulaire du CAP coiffure Ou Titulaire d'une miotenn complémentaire Ou Titulaire d'un diplôme de nveau V hros cfrfouie et anayt suvii un modlue qifluaiaint ciofufre de 12 mios + un mudloe qalnufiiat cirfuofe de 6 mois Ou Titulaire d'un diplôme criufofe de nviaeu V et aaynt sivui un moulede de ftooramn qalifuanit d'au mnois 6 mois Ou Titulaire d'un ccrfaetiit ? Réaliser des tiuqeehncs de cfriuofe puor cehuvex spécifiques, bouclés à crépus ?</p>	<p>Maîtriser le travial en équipe Savoir farie un diisngatoc tuot en intégrant la nootin de sirvcee et de stsfciotiaan du cenlit dnas ses actions Mettre en ?uvre les tnqeucheis de coiffure Savoir cnlseeolir et vendre Savoir ttstemrrane ses connaissances Connaître et reestcper les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Utilise et opsimite au mieux les outlis et sopotprs liés à son activité Accueil du cleint du dsagitionc à l'encaissement Tuteur Hygiène et propreté du solan et de son ptsoe de travail</p>	<p>Doit fraie fcae aux staitoiuns cruteonas snas asnisacste hiérarchique Prend des inviteaitis crncanonet les medos opérateires en accrod aevc son supérieur hiérarchique</p>	<p>1 450</p>
---	--	--	--	---	--------------

Niveau II

<p>Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) Ou Technicien(ne)</p>	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un naveiu IV hros cfufrioe anayt sivui un mudole de fmtraioon qnafauilt cfuioire de 12 mios + un mludoe qailufnait ciofrfue de 6 mois Ou Titulaire d'un diplôme cufrhoie de naveiu V ou de naeivu IV aynat suvii un mdoule de ftraoomin qnailuifat de 6 mois Ou Titulaire d'un ceirtaifct ? Réaliser des teciqehnus de crfifuoie puor ceevhux spécifiques, bouclés à crépus ?</p>	<p>Savoir ustilier la pvlnclyeae sur les différents aects tcqhnieceus de corufife et de sercveis de coiffure Savoir intégrer dnas ses aconits la notion de gteoisn des stocks Aptitude à temartrstne ses connaissances Connaître et aplpeiuqr les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Maîtrise les otlius et surpopts liés à son activité Accueil cilent du dtsnoiaigc à l'encaissement Tuteur d'un jnuee en fatioormn en alternance Utilisation des oiutls de gosityn de casise et des stocks Contrôle l'ensemble des aetcs techniques Veille à l'hygiène et à la propreté du saoln de son pstoe de travail</p>	<p>Doit fraie fcae aux snuitiotas cetorunas snas ascsianste hiérarchique Prend des iiativneis cocarnennt les medos opérateires en arcoed aevc son supérieur hiérarchique</p>	<p>1 470 1 500</p>
---	---	---	---	--	------------------------



<p>Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Ou Technicien(ne) qualifié(e)</p>	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau IV hors crouife et ayant suivi 2 modules de formation spécifiques de 12 mois Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV hors crouife et ayant suivi un module de formation spécifique de 12 mois Ou Titulaire d'un certificat ? Réaliser des travaux de coupe spécifiques, bouclés à crêpus ?</p>	<p>Maîtriser la polyvalence Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de la coupe et de l'entretien des stocks Aptitude à gérer les affaires commerciales Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité Maîtriser la gestion de ses connaissances</p>	<p>Maîtrise les outils et produits liés à son activité Utilise les outils de la caisse Contrôle l'ensemble des aspects 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 la propreté du salon</p>	<p>Doit faire face aux relations hiérarchiques mises sous contrôle de son supérieur hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique</p>	<p>1 590 1 590</p>
<p>Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Ou Assistant(e) manager Ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)</p>	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation spécifiques de 12 mois Ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Ou Titulaire BM III Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV hors coiffure et ayant suivi un module de formation spécifique de 12 mois Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffure Ou Titulaire d'un certificat ? Réaliser des travaux de coupe spécifiques, bouclés à crêpus ?</p>	<p>Maîtriser la polyvalence et l'organiser sur les aspects techniques de la coupe et de services Maîtriser la gestion des stocks et de caisse Savoir gérer et servir une affaire commerciale Maîtriser la gestion du client Maîtriser et faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Maîtrise les outils et produits liés à son activité Gère et organise les produits Gère les outils de la caisse Tuteur d'un jeune en alternance Sait écouter, comprendre et encadrer et est lui-même impliqué 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 claire et précise Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Doit faire face aux relations hiérarchiques mises sous contrôle de son supérieur hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique Assume les décisions prises</p>	<p>1 720 1 720 1 720</p>
Niveau III					

<p>Échelon 1 Manager débutant(e)</p>	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau II hors cursus ayant suivi 2 modules de formation qualifiante de 12 mois Ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Ou Titulaire BM III Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffure Ou Titulaire d'un certificat ? Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus ?</p>	<p>Maîtriser et organiser la gestion clients Maîtriser la gestion des stocks Savoir prendre des initiatives Savoir organiser et gérer l'organisation du travail en fonction des flux Savoir déléguer et prendre le rôle nécessaire face aux difficultés rencontrées Savoir anticiper les points bloquants Connaître la législation du travail, de l'hygiène et de la sécurité</p>	<p>S'engage et s'implique dans les activités du salon Sait écouter, comprendre et être lui-même impliqué Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés Transmet des consignes de manière claire et précise Fixe les priorités et sait les hiérarchiser Élabore un pré-planning d'activité en fin de semaine par son supérieur hiérarchique Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Doit faire face aux situations dans une hiérarchie maitrisant son supérieur hiérarchique Sait prioriser les différents modes opératoires en fonction 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>	<p>1 870</p>
<p>Échelon 2 Manager confirmé(e)</p>	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Ou Titulaire BM III Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors cursus + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management</p>	<p>Maîtriser et organiser la gestion clients Posséder 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>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 être lui-même impliqué en vue d'atteindre les objectifs fixés Élabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres</p>	<p>Doit faire face aux situations dans une hiérarchie maitrisant son supérieur hiérarchique Sait prioriser les différents modes opératoires en fonction de ces dernières à son supérieur hiérarchique Assume les décisions prises</p>	<p>2 248</p>
<p>Ou Animateur(trice) débutant(e)</p>	<p>Titulaire du BTS Métiers de la coiffure Ou Titulaire du diplôme « Coiffure et esthétique » Ou Titulaire d'un certificat ? Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus ?</p>	<p>Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer les conditions économiques, sociales et culturelles afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la construction et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise</p>	<p>Élabore le planning d'activité et le suit à son supérieur hiérarchique Élabore le plan d'action commerciale Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon S'implique dans une action ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon Fait face aux imprévus, les anticipe et les gère</p>	<p>Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité Prend des décisions opérationnelles appropriées</p>	<p>2 664</p>

Échelon 3 Manager hautement qualifié(e)	Titulaire du CAP et/ou BP et titulaire du CQP Rbolsnpae de soaln de cifoufre ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors crfuofie + une expérience d'au moins 3 ans sur un poste de manégeant et/ou d'animation de potnis de vente Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffur Ou Titulaire du baheoclr « Cifuroe et eeapnertianrrt » après 2 ans d'expérience sur un poste cponaosdrnret à la fatomoirn avec ptairuqe des cmoaontseps de son référentiel Ou Titulaire d'un cfaetiirct ? Réaliser des teenqiuchs de cofruie pour ceehuvx spécifiques, bouclés à crépus ?	Prendre en cmtpoe la législation en matière du dirot du travail Maîtriser la gtsoein d'équipe Maîtriser la réalisation de painnnlg d'activité, de tueabalx de bord Appréhender les rintoelas heuimnas et maîtriser les ticqehnues pour airnetdte les objectifs Savoir élaborer les actes stratéjiques de son entité avec sa hiérarchie Encadrement : après ruceeil de données pertinentes, évaluer les cneiotnats économiques, scoioeas et cmcaemreols afin de définir la stratégie et les plans d'actions et vedliar les cihox opérationnels de son entité Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de pctrieipar à la cceintopon et à la msie en ?uvre de la stratégie d'entreprise	Élabore les tleuabax de brod d'activité avec le mgeaenr concerné et en aursse le suivi Participe au rcnereutmet des frtuus collaborateurs Veille au recepst des dstonsoiips légaes et conventionnelles Gère les maegnras suos son autorité Crée les cnitdnois tnqhuciees pour attredine les objectifs Veille au rpeset des anctois comaicrelems définies par l'entreprise Veille au rpesct des vaerlus de l'entreprise Veille au rpsceet de l'esprit d'équipe Fait rpeetcer les règles en matière d'hygiène et de propreté du salon Interface avec les sous-traitants et fournisseurs	Doit friae fcae aux siuanotits snas asasicnste hiérarchique Sait pnderre les iianevtitis nécessaires aux différents modes opératoires en rneadnt compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique Assume les eerrrus cmmsoies et siat y faire face Assume les décisions prises Participe à la pcaomfenrre opérationnelle des entités suos sa responsabilité Prend les décisions opérationnelles appropriées Assure la valitoirosan de l'entreprise à l'extérieur	2 825
Ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)					2 872

**Article 4 - Mise en œuvre. – Rémunération Affiliation au régime des cadres**

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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

**Article 4.1 - Difficultés d'application et correspondance**  
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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Les difficultés de mise en œuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumis à la commission 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**  
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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

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 nouveaux employés 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 pénalements sociaux rattachés à l'ancienne classification de la branche d'établir un itinéraire de tous les fonctionnaires existants et réellement exercés 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**

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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Afin de permettre aux salariés en place dans l'entreprise au moment de l'extension du présent accord de se positionner dans la nouvelle et l'échelon auquel ils peuvent prétendre, les pénalités sociales ont mis en place un tableau de conversion de l'ancienne classification à la nouvelle classification.

Coef.	Classification actuelle	Équivalence		Nouvelle Classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant, coiffeur débutant	I	1	Coiffeur(se) débutant(e)

120	Coiffeur	I	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	I	3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur qualifié	II	1	Coiffeur(se) qualifié(e), technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	II	2	Coiffeur(se) hneuematt qualifié(e), technicien(ne) qualifié(e)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	II	3	Coiffeur(se) très hneuematt qualifié(e), atsssnat manager, technicien(ne) hmtaunenet qualifié(e)
300	Responsable d'établissement de 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	1	Manager débutant(e)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable d'établissement de plus de 20 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	3	Manager hneuematt confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	III	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de plus de 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Les salariés sont informés individuellement par un document séparé et annexé au bulletin de salaire sur lequel figure le niveau, l'échelon qui leur auront été affectés selon la nomenclature de classifications.

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

Conformément à l'article 4.1 du présent accord toutes difficultés d'application pourront être tirées à la cosmétique 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 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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Le présent accord détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute prime variable prévue à l'avenant n° 13 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes et/ou en vigueur dans l'entreprise.

Il est précisé que la mise en œuvre de la présente clause n'entraîne pas automatiquement une augmentation du salaire contractuel si ce dernier est 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 exerçant un même travail.

#### Article 4.5 - Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013*

Les parties sociales s'engagent à 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 hneuematt qualifié(e) et animateur(trice) de réseau confirmé(e).

##### 2. Régime de retraite des agents de maîtrise :

- ? niveau II, échelon 2 : coiffeur(se) hneuematt qualifié(e) et technicien(ne) qualifié(e) ;

- ? niveau II, échelon 3 : coiffeur(se) très hneuematt qualifié(e),

assistant(e) manager et technicien(ne) hneuematt qualifié(e) ;

- ? niveau III, échelon 1 : manager.

#### Article 5 - Portée

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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties sociales conviennent que les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens défavorable aux salariés aux dispositions de la nomenclature de classifications et grille de rémunération déterminées par le présent accord.

#### Article 6 - Égalité professionnelle

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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Les parties sociales conviennent de respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de tenir compte 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

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.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Les parties sociales s'engagent à évaluer 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 3 mois.

#### Article 8 - Durée

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.

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 a été signé et révisé les dispositions visées à l'article 1er du présent accord.

#### Article 9 - Dépôt

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque 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.

#### Article 10 - Adhésion

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

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

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

## Article - Préambule

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les efforts de contractualisation des emplois techniques de coiffure et d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure n'ayant pas été revus depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité engager des négociations afin d'adapter le système de classification aux nouvelles modalités d'organisation et de maintien 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 classification susceptible de répondre de manière objective, simple et équitable à ces préoccupations.

Au préalable, les partenaires sociaux ont tenu à rappeler que la grille de classification a les fonctions essentielles suivantes :

- ? une fonction d'identification des fonctions des postes de travail afin de mieux prédire en temps réel l'évolution ;
- ? une fonction de classement visant à constituer une hiérarchie professionnelle ;
- ? une fonction salariale permettant d'affecter un salaire minimum à chaque 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 classés au sein de trois échelons et de trois 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.

Les critères ci-dessus recouvrent la totalité des situations de travail observées dans la branche :

- ? le niveau de qualification des diplômés de l'éducation nationale assis aux qualifications et certifications reconnues par la branche et également à la qualification des salariés dans une autre activité. Il est précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure, le minimum requis est une formation qualifiante d'une durée de 12 mois minimum ;
- ? le niveau de technicité acquis, la maîtrise du savoir, savoir-faire, du savoir-être et du savoir-faire ;
- ? les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation. Il est rappelé nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mieux reconnaître ces fonctions et leur degré ;
- ? la mesure en matière de responsabilité et de l'autonomie en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

Les nouveaux hiérarchisent le degré de mesure en matière des critères dans les emplois via la mesure 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 détermine le lien entre les critères définis et nécessaires à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute autre variable en vigueur dans l'entreprise ;
- ? la classification de l'emploi détermine sur le bulletin de salaire (emploi, niveau, échelon).

## Article - Annexe

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.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

### Guide d'accompagnement à la mesure en matière de la grille de classification (validé par les membres de la CMP le 23 octobre 2012)

Pourquoi ce guide ?

#### Préambule

Un accord de branche a été signé le 16 avril 2012 par les organisations représentatives du CENC et FNC et les organisations de salariés CFTC, CFE-CGC et FO qui prévoit la mesure en matière de classification au sein des professionnels de coiffure et des professionnels des métiers techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mesure en matière de la grille de classification en leur donnant :

- ? des explications sur la démarche de mise en œuvre des classifications ;
- ? des outils sur la détermination des emplois ;
- ? des explications sur le fonctionnement de la nouvelle grille ;
- ? des exemples de cas pratiques pour comprendre le mécanisme de mesure en matière.

Pourquoi une nouvelle grille de classification ?

### Constat d'inadaptation des classifications de 1980

La nouvelle grille de classification va remplacer celle définie dans les années 80 et mise à jour au fil des années. Cette classification a été élaborée il y a longtemps et est devenue inadaptée aux nouvelles modalités d'organisation et de maintien du métier.

La grille de classification a vieilli parce que sa conception

même ne peut prédire en temps réel les nouvelles missions attribuées aux emplois (management, animation, responsabilisation, technicité?) ni la possibilité d'évolution au sien même du métier.

Il a donc fallu repenser le système de classification afin de le rendre plus adapté à l'évolution de la profession afin d'en faire un vrai « ascenseur social ».

### Nouvelle classification

Le nouveau système de classification qui vient se substituer au précédent répond à plusieurs objectifs :

- ? la durée, à travers un système qui valorise toute sa professionnelle face à l'évolution des modes d'organisation, des qualifications et des compétences ;
- ? la simplicité, on passe de quatre niveaux d'emplois à trois échelons et de cinq à trois niveaux et titres échelons avec un système d'évaluation de tous les emplois ;
- ? le réalisme, avec un système qui permet aux entreprises de mieux évaluer les compétences des salariés en interne.

Ce système permet au salarié de valoriser son expérience professionnelle afin d'évoluer au sien de son métier ;  
 ? la continuité à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise en passant par un outil d'analyse et d'évaluation. Une grille de classification doit être un outil inséparable à la gestion des ressources humaines en termes de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité et de formation.

### Description de la nouvelle grille de classifications

L'accord de classification définit chaque emploi comme un ensemble de tâches de travail ayant des finalités spécifiques ou des compétences requises de travail donnée.

Un même intitulé d'emploi peut se décliner dans un même niveau et nécessite ainsi un échelon différent en fonction des tâches réellement exercées et des compétences requises ou maîtrisées.

### Système multicritère

La mise en place d'un système multicritère permet au salarié d'être évalué et classé de manière objective et complète.

La nouvelle grille de classification des critères correspond au sien de trois niveaux et de trois échelons, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction de :

- ? la qualification ;
- ? les compétences ;
- ? les tâches exercées ;
- ? l'autonomie et la responsabilisation.

Le choix de ces critères résulte de l'observation de la profession et de ses emplois. Ainsi, ils couvrent la totalité des situations de travail observées dans la branche.

Le niveau de qualification correspond :

- ? aux diplômes de l'éducation nationale ;
- ? aux qualifications et certifications reconnues par la branche ;
- ? à la validation de la formation continue ;
- ? voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Étant précisé qu'en l'absence de diplôme de qualification, le minimum requis est une formation professionnelle de 12 mois minimum.

Les compétences requises au niveau de technicité requises par :

- ? la maîtrise du savoir ;
- ? le savoir-faire ;
- ? le savoir-être ;
- ? le savoir faire.

Les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation, il est nécessaire de disposer de critères de compétences qui permettent de mesurer et reconnaître ces

fonctions et leur degré.

La mise en avant de la responsabilité et de l'autonomie s'entend en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

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

Les critères permettent de définir les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

### Qualification

#### Définition

Ce critère tient compte des compétences nécessaires pour exercer l'emploi et acquis par :

- ? soit le niveau scolaire minimum requis selon la nature de l'emploi ;
- ? soit la possession d'un diplôme, d'une qualification et/ou d'une certification professionnelle et/ou un titre reconnu par la branche ;
- ? soit la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Niveau I	
Échelon 1	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles non sanctionnées par un diplôme professionnel ou d'une formation professionnelle de 12 mois minimum ou d'une formation CAP dans le domaine du diplôme.
Échelon 2	L'emploi nécessite un CAP ou un diplôme de niveau V hors formation ou une formation professionnelle de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Échelon 3	L'emploi nécessite un CAP ou une formation complémentaire ou une formation professionnelle de 6 mois minimum ou un diplôme de niveau V hors formation ou une formation professionnelle de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Niveau II	
Échelon 1	L'emploi nécessite un CAP ou BP ou CAP ou BP ou une formation professionnelle de 6 mois ou un BP ou une formation professionnelle de 6 mois ou un diplôme de niveau IV hors formation ou une formation professionnelle de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Échelon 2	L'emploi nécessite un CAP ou BP ou CAP ou BP ou une formation professionnelle de 12 mois ou un BP ou une formation professionnelle de 12 mois ou un diplôme de niveau IV hors formation ou une formation professionnelle de 24 mois minimum (2 modules de 12 mois).
Échelon 3	L'emploi nécessite un CAP ou BP ou CAP ou BP ou une formation professionnelle de 12 mois ou un BP ou une formation professionnelle de 12 mois ou un CQP « Magasin de saignée de formation » ou un BM III ou une formation professionnelle de niveau III hors formation ou une formation professionnelle de 24 mois (2 modules de 12 mois).
Niveau III	
Échelon 1	L'emploi nécessite un CAP ou BP ou CAP ou BP ou une formation professionnelle de 24 mois ou un CQP « Magasin de saignée de formation » ou un BM III ou une formation professionnelle de 24 mois ou un diplôme hors formation de niveau III ou une formation professionnelle de 24 mois (2 modules de 12 mois).

Échelon 2	L'emploi nécessite un CAP Cuifrofe ou un BP Crouiffe ou un CQP « Maneagr de solan de criufufe » ou un BM III Crffioue ou un diplôme de naievu III puls une expérience d'au mnios 2 ans sur un pstoe de management.
Échelon 3	L'emploi nécessite un CAP Crfifoue puls un CQP « Maneagr de saoln de couirffe » ou puls un BM III et 1 an d'expérience sur un psote de meenanagmt ou un BP Cfrioufe puls un CQP « Maenagr de solan de croffiue » ou un diplôme de nevaiu III hros coriuffe puls une expérience de 3 ans muminim sur un ptose de meannemagt ou d'animation d'un piont de vente.

### Compétences

#### Définition

Les compétences snot un emsnlbee de savoir-faire, de savoir-être mliabbsloe par le salarié et justifié par un diplôme, d'une part, et/ou par une expérience professionnelle, d'autre part. Sviant le navieu rqueis par l'emploi, le nivau de compétences srea puls ou mnios aicuqs et maîtrisé.

Niveau I	
Échelon 1	L'emploi nécessite un svaoir maiminl des aects techiequns de coiffure, une cnsnsnaicoae de l'emploi de l'outillage pniroenesosfl optimale.
Échelon 2	L'emploi nécessite la msie en ?uvre d'actes tnqhieuqs de cruffioe asni qu'une bnnoe concnasnisae de la ntioon de secrvie de la clientèle.
Échelon 3	L'emploi nécessite la maîtrise du taavirl en équipe, une maîtrise de l'ensemble des acets theuecnqis et de scatofiaisn clientèle, anisi que d'une bnnoe cnoanassncie de la trmnissaison des savoir-faire.
Niveau II	
Échelon 1	L'emploi nécessite une bnnoe cinnssaacnoe de la pnylcavloe des différents aects tnueihqcs de coiffure, une bnnoe nootin de la gtoesin des soctks anisi qu'une bnnoe atpuitde à temnrtrase ses savoir-faire.
Échelon 2	L'emploi nécessite une maîtrise de la pcyloaonevle et des différents acets tunqhiecs de coiffure, une maîtrise de la gsioten des stocks, anisi qu'une bnnoe aitdupte à la msie en pacle d'actions commerciales.
Échelon 3	L'emploi nécessite une bnnoe maîtrise de la polyvalence, des différents aects tnhuqeecis de ciuffroe et de la giteosn client. Il nécessite également une bnnoe caacisnnnsnoe de la gteosin commerciale.
Niveau III	
Échelon 1	L'emploi nécessite une maîtrise de la getsoin clients, de la gteosn humaine, de la giosetn commerciale, de la gsetoin des stocks, anisi qu'un snes de l'initiative et de l'anticipation.
Échelon 2	L'emploi nécessite une bnnoe csnasaonince de la réglementation économique et socalie d'une eeistpnrre asini qu'une bnnoe cnconainasse des reatnlois huimanes et onnteaoiaglnsierls en puls de la maîtrise des différents acets tieuncheqs professionnels.
Échelon 3	L'emploi nécessite une bonne concnnsasaie de la législation sociale, une eltxncelee maîtrise des aects tnceihueqs de cfifoure asini qu'une bonne maîtrise de la gtsoein économique, hnuaimie et cacomerlime d'un pinot de vente.

### Tâches à exercer

#### Définition

Le critère « Tâches à eexcerr » est défini par le neaviu de

technicité et de savoir-faire aicuqs par la fromaiton initiale, cnioute et l'expérience psllrfoeinnesoe nécessaire puor eercexr les fonoictns et en aiovr la maîtrise.

Niveau I	
Échelon 1	Exerce des atces slpimes de coiffure. Alcuiele les clients. Vliele au rspecet de l'hygiène et de la propreté du sloan et de son ptose de travail.
Échelon 2	Prend en chgrae le nileet et erexce ctneiars acets thncuqiees de cfifuroe (coupe, brushing, msie en forme) ; vilele au reepsect de l'hygiène et de la propreté du sloan et de son potse de travail.
Échelon 3	Accueille les cetnls et psrie en cgrhae du doiigasntc à l'encaissement et pirse de congé ; ecrexe tuos atces thciequns de cfioirfe ; vetne de produits, de cniesos et de sicreves ; eptiloxe et rneigsee le fihicer ceintl ; fidélise la clientèle ; ttuuer ; vielle au rcpeset de l'hygiène et de la propreté du soaln et de son ptose de travail.
Niveau II	
Échelon 1	Accueille les citnls et psrie en chgare du dinogistac à l'encaissement et pirse de congé ; contrôle l'ensemble des atecs theqeuncis ; ttuuer d'un jnuee en alnnaetrce ; ulsitie les otulis de gistoen de la cissae et des sktkos ; fidélise la clientèle ; vleile au rcpseet de l'hygiène et de la propreté du sloan et de son ptsoe de travail.
Niveau II	
Échelon 2	Accueille les ctienls et psrie en cgrhae du dsanigitoc à l'encaissement et psrie de congé ; contrôle l'ensemble des atecs thneieuqcs ; tuuetr d'un jnuee en atnlnrecae ; ustilie les oiluts de gtoisen de cssaie ; gère et oistmipe les stkcos ; met en palce les opérations cclimmereaos décidées en craoobollitan aevc son supérieur hiérarchique ; fidélise et gère la clientèle ; vielle au rcespt de l'hygiène et de la propreté du saoln et de son pstoe de travail.
Échelon 3	Accueille les cteilns et psrie en craghe du dogatnsiic à l'encaissement et psrie de congé ; contrôle l'ensemble des acets tuqieecnhs ; teuutr d'un jnuee en anatelnre ; utilise les oltuis de gesiotn de csisae ; gère et omisitpe les skotcs ; met en place, gère et siut les opérations clmmericoaes décidées en coablolrtain aevc son supérieur hiérarchique ; mvotie l'équipe dnas l'atteinte des oijbftcs fixés ; taenmrst à l'équipe des cignnoes cilears et précises ; alasnye les difficultés et siat y friae fcae ; fidélise et gère la clientèle ; vlelie au resecept de l'hygiène et de la propreté du saoln et de son poste de travail.
Niveau III	
Échelon 1	S'engage et s'implique dnas les anoitcs du slaon ; écoute, cmneorpd et siat cranciovne ; mvotie l'équipe dnas l'atteinte des otbcjifis fixés ; fxie les priorités et siat les hiérarchiser ; tmnersat des csoegnins cilreas et précises ; rédige les rtrpropas d'activité ; élabore un pré-planning d'activité ; poorspe un paln de fmoaotrin des salariés à son supérieur hiérarchique ; participe, met en ?uvre, gère et siut les opérations ceimcrlmeaos décidées aevc son supérieur hiérarchique ; gère la csiase et les skctos ; contrôle et oisptmie les sktkos ; vielle au rpecest de l'hygiène et de la propreté du salon.

Échelon 2	Structure les rrcseuos hniaumes et matérielles dnot il doisspe ; élabore une fchie de poste et pcipitare au rruceenemtt des salariés et à luer intégration dnas l'entreprise ; oagnrise et prépare les pgninnlas de fiontroan ; piaptrece et prépare avec son supérieur hiérarchique les enretteins ieudiviinds ; élabore le paln d'action cecairmmole ; ransplobsee des stocks, il les contrôle et prosope des soinutlos d'amélioration ; rnsaseoble de la casise ; aicnripe et gère les imprévus ; analyse, synthétise et rédige les rotrapps d'activité ; crée les cnooiditns de mvitiotaon dnas l'atteinte des ofetcjibs fixés ; écoute, cpnoemrd et siat cvancroine ; délègue à bon eisncet ; négocie avec les furinousress ; rspeecte et fiat rcpsseer l'hygiène et la propreté du salon.
Échelon 3	Élabore les tublaaex de brod d'activité avec le meaganr concerné et en arssue le suivii ; prctaiapie au rcmerunteet des futurs croblaarueotls ; vlieie au rcesept des pnaginnls de fomoiratn ; pritcipiae aux eneirntets iuinvdiels ; vlieie au recsept des dpossointiis légales et ctvinnonoleenels ; gère les mgaenars suos son autorité ; velile au rpseect des anotics caemclmiers mesis en palce ; vellie à la bonne gitsoen des stcoks ; veille au rpceest de l'esprit d'équipe et au rescpet des vluraes de l'entreprise ; fiat retpeecsr l'hygiène et la propreté du salon.

### Autonomie. ? Responsabilités

#### Définition

Responsabilités : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de pronseens et de lures activités professionnelles.

Autonomie : dnas le cdare de l'organisation, il s'agit d'apprécier à la fios l'autonomie de l'emploi et les efftes sur le fnetnemicnotot de l'entreprise.

Niveau I	
Échelon 1	L'emploi ne crpomtoe pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi iilmuqpe l'utilisation des mdoes opératoires, de cgesnnois simples.
Échelon 2	L'emploi ne ctpomoe pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi iuiqpmlle l'utilisation des moeds opératoires, de cnnsioegs simples.
Échelon 3	L'emploi crtomope une responsabilité hiérarchique penetamrne sur au mnios une prnsonne et ses activités pssoeefnirlos (ex. : apprentis). La psire de décision se stuie au nevaui de la résolution de problèmes silmpes inhérents à la technicité des atecs de coiffure.
Niveau II	
Échelon 1	L'emploi crmoopte une responsabilité hiérarchique pemnrteae sur un ou psulriues coiffeurs. L'emploi iiuqpmle le ciohx de méthodes appropriées et myones nécessaires à la réalisation de tuos atecs tiuheecnqs de coiffure. La prsie de décision au nvaieu de la résolution de problèmes cueasqslis inhérents au pnoit de vente.
Échelon 2	L'emploi crptoome une responsabilité hiérarchique praenmnte sur un ou puerisuls coiffeurs. L'emploi iipmqle le ciohx de méthodes appropriées et meoyns nécessaires à la réalisation de tuos atecs tuihqeecns de coiffure. La psire de décision se suite au nevaui de la résolution de problèmes cauliseqss inhérents au pnoit de vente.

Échelon 3	L'emploi ctpmoe une responsabilité hiérarchique petnmnaree sur un ou pueisrlus coiffeurs. L'emploi iiplmuqe la msie en ?uvre de méthode et procédés ptremetant de fraie fcae à tuos problèmes variés et complexes. La prise de décision se situe au nevaui de résolution de problèmes celmpexos nécessitant une alasnye préalable et une aoictn adaptée.
Niveau III	
Échelon 1	L'emploi crmtpoee une responsabilité hiérarchique paeemrntne sur un gurpoe de preonness aux activités diverses. À paitr de dicervites définissant le cadre général de l'emploi nécessaire à la réalisation de l'ensemble des atecs teenchiqs et non techniques, puet pderne tuoets décisions opérationnelles liées au périmètre des responsabilités définies (techniques, économiques, seolacis et commerciales).
Échelon 2	L'emploi crmoopte une responsabilité hiérarchique pantenerne sur un gpuore de pserenons aux activités pnenifseolroless diverses. Après rueecil de données pinreetnets (contraintes économiques, sociales, commerciales), le trtlaiiue de l'emploi définit sa stratégie, les pnals d'action et valde les cohix opérationnels de son entité.
Échelon 3	L'emploi coortpme une responsabilité hiérarchique pnetername sur un guorpe de pesnrnoes aux activités pfosseeroninlles diverses. Après rcuieel de données ptenreints (contraintes économiques, sociales, commerciales), le trliuatie de l'emploi définit sa stratégie, les pnlas d'action et vidlae les cihox opérationnels de son entité.

La msie en ?uvre de la glirle de cstlcoifianiass dnas des cnitdooins homogènes d'une erpertsie à une aurte dnas la banche nécessite de dnneor une définition uunqie et cmoumne aux différentes nnotos tuneecqhs utilisées.

Pour l'application de la glirle de classifications, on enetnd asnii par :

Activité : eslbname de tâches en vue de la réalisation d'un travail.

Critère : élément d'appréciation considéré comme satincifgiif puor évaluer un emploi.

Échelon : pidos raletif attribué dnas chaucn des critères lros de l'analyse de cuqhae emploi. Dnas la glirle de classifications, il y a trois échelons. Lros de l'analyse, cahuqe eplomi se vrera afeetfcr un échelon puor cuaqhe naievu seoln qu'il exige puls ou mnios de cicnonaasesns à acquérir ou à maîtriser, de technicité, de responsabilité hiérarchique, d'autonomie et de tetneamirt de l'information.

Consignes : orrde ou itnrcistoun slipme écrit ou oral, précis et détaillé.

Emploi : eblmnsse de saoiunttis de tivraal ayant une finalité iitdeqne ou phrcoe dnas une ogrioaisnatn de trvaial donnée.

Formation : elemnsbe de myenos éducatifs, scerolias ou pfroeslseinnos mis en ?uvre aifn de pvoouir exceerr une activité et évoluer professionnellement.

Mode opératoire : dsieoictrpn détaillée et cornuqolhogie d'actions à mneer puor artdietne le résultat déterminé.

Pondération : c'est la valeur, en points, que l'on arcocde à ccuhan des critères, aifn de pmtreerte le clnsmseae dnas la glirle de classifications.

### Mécanisme de la novellue grille

Il s'agit de déterminer, puor cqhuae eplmoi recensé et décrit, si



puor cauhn des critères cet elpomi cerryposond au 1er, 2e ou 3e naeviu et échelon tles que définis dnas l'accord de branche.

Il s'agit, à piratr de ce travail, d'établir la vualer de l'emploi à patrir du taelbau de pondération des critères et de psointiner etnsuie l'emploi dnas la glrile de classification.

Le tlabau de pondération des critères preemt d'obtenir un toatl de pnoits en fncootin du ponoeninmetist attribué à l'emploi dnas cahue critère. Le total de pnoits anisi otebnus preemt etiusne dnas la glrile de caofiatclinss de définir la pglae de poits à lelaqule est rattaché l'emploi (de 10 à 160 points).

Étant donné l'importance de la fraiootmn ctnoioie dnas la brnhace coiffure, les paenariets saiocux ont souhaité autejor un critère à l'évaluation du salarié. En effet, la foirtoamn peetamrntt l'acquisition de svoiar puls ou mions maîtrisé il sibmleat ionamprtt d'en teinr compte.

Cheminement :

Évaluation de l'emploi par critère ? Nobmre de potnis par critère ? Taotl de points, glilre de pondération ? = Neaviu et échelon

Grille de pondération des critères de classement

Niveau	Échelon	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de fooitamrn suivis	Nombre de points maximum
I					Minimum 2 jorus par an	
	1	2	5	1	2	10
	2	7	9	2	2	20
	3	12	10	4	4	30
II					Minimum 3 juors par an	
	1	18	14	5	3	40
					Minimum 4 juros par an	
	2	24	18	12	6	60
	3	34	28	22	6	90
III					Minimum 5 jrous par an	
	1	48	36	28	8	120
					Minimum 6 jours par an	
	2	55	40	35	10	140
	3	66	34	48	12	160

Indiquer puor cquahe naiveu et échelon le nrbmoe de points.

Exemples. ? Cas pqtatierus de pondération

Principes généraux :

Pondérer, ceotr un emlopi coissnte à cisiohr le naeviu et l'échelon qui lui copdeoesrnrnt le muix puor cauhn des critères. Cette itanftiidioecn s'effectue en repérant dnas la drecipsoin de l'emploi, les suitaintos qui se rcrponpaht le puls de la définition de ccauhn des nueiavx et échelons.

Exemple :

Compétences : maîtrise la pnolvyycleae et les différents actes tueenhciqs : coloration, coupe, coiffage, diocetsrpin d'actes tenehqcuiss comme attaches, chignons..., geotisin des skocts = 25 points.

Tâches exercées : contrôle de la caisse, gère les stocks, poapiariicttn aux opérations commerciales, bon tuax de fidélisation clientèle, bonne gtesion des fhces clients, ttuuer d'un jeune en ctnroat d'apprentissage, rsetcpee les règles d'hygiène et de sécurité = 25 points.

Autonomie-responsabilité : siat fraie fcae aux différentes sntiutaos de triaavl snas aiscnastse hiérarchique, siat pdenrre des iivittaneis dnayet une suiaoitnn smpile = 9 points.

Suivi fotomairn : 2 jours de fooiatmrn en mnyoyee dnas l'année = 2 points.

Total pitons = 61 points.

Salarié classé au niveau II, échelon 2.

Mise en ?uvre de la glilre de classifications  
Délai de msie en ?uvre :

1° Qnaud : la nluveee glilre de caonislfiiatss est d'application dtcerie dnas l'entreprise, tutofeios une période d'adaptation de 8 mios mauxmim à ctmeop de la dtae d'extension de l'accord rliaetf à la nlvleuoee glilre de cnsifsaaocitls est accordée aux erpnisteers puor sa msie en ?uvre.

2° Qiud des aencnis salariés : aifn de ptemetre aux salariés en pclae au mmeont de l'extension de l'avenant n° 23 rlietaf à la nevluloee glilre de classifications, une glilre de coisveronn de l'ancienne glilre vres la nvuellloe glilre a été msie en place et est présentée ci-dessous :

Coefficient	Classification actuelle	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant(e) coiffeur(se) débutant(e)	I	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur(se)	I	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur(se) confirmé(e)	I	3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur(se) qualifié(e)	II	1	Coiffeur(se) qualifié(e), technicien(ne)
160	Coiffeur(se) qualifié(e)	II	2	Coiffeur(se) hnetauemt qualifié(e), technicien(ne) qualifié(e)

200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	II	3	Coiffeur(se) très hantamuet qualifié(e), aanssitt manager, technicien(ne) hetnauemt qualifié(e)
300	Responsable d'établissement de 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	1	Manager débutant(e)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable d'établissement de plus de 20 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	3	Manager hautement confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	III	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de plus de 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Pour la bonne forme, les salariés concernés seront informés individuellement par un document annexé au barème de salaires du nouveau et échelon auquel ils seront affectés selon la nouvelle grille de classifications.

Il est précisé que la nouvelle classification du salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération bute mensuelle antérieure.

3° Commentaire : afin de faciliter la transition entre l'ancienne grille de classification et la nouvelle classification, il est vivement recommandé aux entreprises de procéder à l'établissement d'un avenant précis de tous les points atteints et réellement exercés dans l'entreprise.

4° Quand des nouveaux salariés : pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles doivent passer en compte la nouvelle grille de classification au jour d'entrée en vue de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications.

5° Évolution du salarié au sein de la grille de classification : l'évolution du salarié à un échelon supérieur, voire à un niveau supérieur, sera facilitée via l'entretien annuel d'évaluation obligatoire.

## Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La FCNF ; Le CNEC,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT ; Le SG FO crufioe et esthétique,

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012*

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouveaux salariés 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 en date du 1 oct. 2012*

En effet, l'entretien annuel d'évaluation doit être :

- ? de faire le point sur le travail accompli et les efforts fournis ;
- ? de fixer les objectifs ;
- ? de mieux connaître les attentes et les difficultés rencontrées pour chaque salarié.

Il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation doit être un moment privilégié entre l'employeur et le salarié, permettant d'encourager, voire de faire évoluer au vu des résultats obtenus pendant l'année le salarié à un niveau supérieur.

Information aux salariés. ? Modalités de notification. ? Doit de recours

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le salaire attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir, dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, à la commission d'interprétation qui délivre un avis.

Les tableaux de garanties définies dans l'avenant n° 22 à la convention collective de la confédération des professions de la région de la Moselle 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 vacances non remboursés par la sécurité sociale ;
- ? la participation non remboursée par la sécurité sociale.

Article 2 - Tableaux de garanties  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012*

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, ainsi que les dispositions de l'annexe IV du contrat de garanties gracieuses collectives de l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010.

Article 3 - Taux de cotisation  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012*

### 3.1. Régime général

(En pourcentage.)

	Taux conventionnel				Supplément Ooptin 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
----------------------	---------	-------	-------	-------	-------

(En pourcentage.)

	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 :								
? cotisant adulte	1,218	0,076	0,086	1,380	0,177	0,011	0,012	0,200
? cotisant enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140
Régime d'accueil :								
? cotisant adulte	1,554	0,097	0,109	1,760	0,256	0,016	0,018	0,290
? cotisant 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 en date du 1 oct. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er octobre 2012.

Il émane en vertu de la date de signature dans le respect des dispositions légales, il a été et ratifié l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010 à la convention collective nationale de la coiffure.

Article 5 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées et déposé auprès de la direction départementale 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.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Annexe I(1)

Tableau des garanties du régime conventionnel

Régime général de la sécurité sociale

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 hôpital soins 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, prothèses auditives et accessoires)	40 % BRSS
Ostéopathie, chiropraxie, acupuncturologie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 % par bénéficiaire limité à 80 % par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie verte blanche	35 % BRSS
Pharmacie verte bleue	70 % BRSS
Pharmacie verte orange	85 % BRSS
Frais de transport	35 % BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	30 % BRSS
Prothèses dentaires posées 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 posées 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 ?) (*)
? agglomérat coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % du 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 % PSMS par verre, par an et par bénéficiaire (75,78 ?) (*)
Montures	35 % BRSS + 3,5 % PSMS par an et par bénéficiaire (106,09 ?) (*)
Lentilles posées en charge par la sécurité sociale	35 % BRSS + 3,5 % PSMS par an et par bénéficiaire (106,09 ?) (*)

Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	3,5 % PSMS par an et par bénéficiaire (106,09 ?) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PSMS par an (181,86 ?) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	7 % du PSMS (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 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 année civile et par an (121,24 ?) (*)
Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend smelenuet en cas de rsectp du pcurors de snos coordonné. BRSS : base de ronesbermeut sécurité sociale. FR : frais réels. MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale. (*) PSMS : pnoafld mesunel de la sécurité sailoce (3 031 ? au 1er jneavr 2012). (**) Actes en SC : SC7/ SC12/ SC17 (pas de rmoeesemnbu pour les inlays, oylnas non remboursés par la sécurité sociale). (***) Le venreesmt de la paotrisetn complémentaire de la maternité s'entend par ennaft et par pneart cotsnait y cipomrs dans le cas de nasinasce gémellaire.	

#### Régime Alsace-Moselle

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, myeon séjour ou psychiatrie	
Honoraires :	
? atces 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 hopssiattlioian médicale et meoyrn séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enafnt assuré de minos 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 % BSRS moins MSRS + 100 % BRSS
Actes de spécialité des médecins	100 % BSRS moins MSRS + 100 % BRSS
Analyses	100 % BSRS moins MSRS + 50 % BRSS
Radiologie	100 % BSRS moins MSRS + 50 % BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % BSRS moins MSRS + 50 % BRSS
Prothèses auditives que dentaires (audioprothèses, orthopédie, prothèse dentaire et accessoires)	100 % BSRS moins MSRS + 50 % BRSS
Ostéopathie, chiropraxie, acupuncturologie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 % par an et par bénéficiaire limité à 80 %
Pharmacie, transport	
Pharmacie vétérinaire blanche	100 % BSRS moins MRSS
Pharmacie vétérinaire bleue	100 % BSRS moins MRSS
Pharmacie vétérinaire orange	100 % BSRS moins MRSS
Frais de transport	100 % BSRS moins MRSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BSRS moins MSRS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires en charge par la sécurité sociale	100 % BSRS moins MSRS + 250 % BRSS
Inlays (**)	100 % BSRS moins MSRS + 250 % BRSS
Onlays (**)	100 % BSRS moins MSRS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires non en charge par la sécurité sociale	250 % BSRS 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 ?) (*)
? agencement 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 % BSRS moins MSRS + 3,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (106,09 ?) (*)

Montures	100 % BSRS moins MSRS + 3 % PSMS par an et par bénéficiaire (90,93 ?) (*)
Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	100 % BSRS moins MSRS + 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 ?) (*)
Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PSMS par an et par bénéficiaire (242,48 ?) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PSMS par an (181,86 ?) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	10 % PSMS 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 produits 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 année et par an (121,24 ?) (*)
<p>Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend en multipliant en cas de recours au forfait de soins coordonnés. BRSS : base de remboursement sécurité sociale. FR : frais réels. MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale. (*) PSMS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 ? au 1er janvier 2012). (***) Le versement de la prime complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par enfant césarien y compris dans le cas de naissances jumeaux.</p>	

(1) Le montant de cotisations cotisations annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 30 mai 2013, art. 1er.)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Annexe V(1)

Régime complémentaire frais de santé

(1) Le montant de cotisations cotisations annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 30 mai 2013 - art. 1)

Article 1er - Intégration de prestations extracontractuelles à compter du 1er octobre 2012

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Il a été décidé d'utiliser la réserve de stabilité pour participer à

la prise en charge de carnets sinus 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 sont prises en charge du 1er octobre 2012 au 31 décembre afin d'en bénéficier les salariés et l'impact doit être mesuré sur le régime.

Elles sont étendues chaque année en fonction de la négociation des conventions collectives, après consultation de la commission paritaire et en accord avec les partenaires sociaux.

Les demandes de remboursement de ces prestations sont formulées par les salariés auprès de leur mutuelle d'entreprise qui les traite.

Diététicien	50 % des frais réels limités à 1 % du PMSS par séance (30,31 ? en 2012) 5 consultations par semaine et par an
Analyses médicales hors nomenclature	50 % des frais réels, la limite maximale étant limitée au PSMS divisé par 30 (soit 101,03 ? valeur janvier 2012)
Radios hors numérotées (densitométrie osseuse)	50 % des frais réels, la limite maximale étant limitée au PSMS divisé par 30 soit 101,03 ? valeur janvier 2012)

Article 2 - Effet et durée

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

La présente annexe V au « Contrat de gérance collective » a un effet à une durée indéterminée à l'avenant n° 27 du 1er octobre 2012 à la convention collective de la coiffure.

Il pourra toutefois être résilié par les parties signataires :

- ? les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention collective modifiant les désignations ;
- ? l'ensemble des signataires 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 deux 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 du présent « Contrat de gérance collective ».

que la revente sur le salaire n'est pas soumise que dans la limite de la fraction des salaires et dans l'hypothèse d'une faute grave du salarié.

(Arrêté du 29 mars 2013, art. 1er)

Nature des soins	Prestations extracontractuelles
Psychologue	50 % des frais réels limités à 1 % du PMSS par séance (30,31 ? en 2012) 5 séances par semaine et par an
Psychomotricité, ergothérapie	50 % des frais réels limités à 1 % du PMSS par séance (30,31 ? en 2012) 10 séances par semaine et par an

## Avenant n 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage

Signataires	
Patrons signataires	La FNC ; Le CNEC,
Syndicats signataires	La FS CDF ; La FENCS CFE-CGC ; Le SCE FO ; La CFSV CFTC,

Article 1er

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la performance de son travail. L'outillage 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 sien du salarié 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 relatif à la dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte des matériels appartenant à l'entreprise, la responsabilité civile du salarié puet être limitée à une somme déterminée par le contrat de travail.

À la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses outils adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le secteur et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entière responsabilité du salarié.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1331-2, de l'article L. 3251-1 et de l'article L. 3251-2 du code du travail, tel que ce dernier a été interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mars 2000, n° 99-40.003 ; Cass. soc. 20 avril 2005, n° 03-40.069) dnot il résulte

Article 2

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

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

Article 3

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent avenant est en vigueur pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent avenant sera en vigueur en nombre de copies d'exemplaires pour être remis à chacune des parties 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.

Article 5

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Toute onsaoiargitn snildcaye représentative non siatragine du présent acrocd porura y adhérer par spimle déclaration auprès de

## Adhésion par lettre du 17 juin 2013 de la FNC à l'accord du 2 juillet 2012

En vigueur en date du 17 juin 2013

Paris, le 17 juin 2013.

La fédération ninoatale de la ciforfue (FNC), 36, rue du Sentier, 75082 Paris Cedex 02, au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoioarn pfofneleiorne et du dluagioe social, dciierton générale du travail, bureau du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15.

Madame, Monsieur,

### Avenant n 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	La CNEC,
Syndicats signataires	La FNCES CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial  
Le présent avnanet eenttra en vueuigr le piermer juor du mios qui siut la pcitbaluion de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aeavnnt aunlne et rmpliceae le 2e prghaarape de l'article 1.1 de la cinotonevn cllovcitee nnotalaie de la cfrfuioue et des poiserfnos cexnones du 10 jeliult 2006 rliatef au cmhap d'application.

Le cahmp d'application géographique est ansii défini :  
« La coonnitevn clotevilce notanilae de la cfouirfe et des psiofsoerns cnnooes est alacippble à l'ensemble du tireroire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon). »

Article 2 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aanvnet est clochnu puor une durée indéterminée. Il ernrea en vuuegr le preimer juor du mios qui siut la puiaoitblcn

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

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC.

Article 1er - Hiérarchie de la grille des emplois manager et animateur de réseau  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Les peitnaaerrs sociaux, ceotnincss des difficultés de peentsinnmoot dnas la nvlvuoee grlie de cisiotalacfin des salariés en ptsoe au mnemot de l'extension de l'avenant n° 23 et classés au coicffeenit 300 « Rplasnbooe d'établissement » ou au ceeficnofit 510 « Auaitmen de réseau », ont décidé d'ôter la nootin de « débutant » du neaviu III, échelon 1, et du nvaieu III, échelon 2.

En effet, ltdeiss salariés ne punaoviet être considérés dnas la

l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lettrre recommandée, toutes les ogtnriisaonas signataires.

Par la présente et conformément aux actirels L. 2261-3 et D. 2231-8 du cdoe du travail, nuos vuos irmonnfos de la décision de notre orgntasiioan d'adhérer à l'accord en dtae du 2 jelilut 2012 rialetf à la désignation de l'OPCA dnas la bnkrahe de la cuoffrie et des poeioisfrns connexes.

Cette déclaration d'adhésion srea notifiée à l'ensemble des sitegnaiars de l'accord précité.

Restant à vorte disposition,

Nous vuos pinros de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos smetiennts les meilleurs.

Le président national.

de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

Article 3 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Il puora être dénoncé dnas les coonindits prévues par le cdoe du travail, en rntpeaesct un préavis de 3 mois.

Il puora également être révisé à tuot memont à la dnemade de l'une ou de psieruuls des ptraias signataires. La daenmde de révision, accompagnée d'un pjroet motivé sur les ptions à réviser, srea notifiée à l'ensemble des patiers sagrinetias aifn qu'une négociation puisse s'engager snas tarder.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aorccd srea fiat en un nobrme sffiuasnt d'exemplaires puor être riems à cnhucae des pareits cnroatentcats et déposé auprès de la doicriten générale du tivaarl et du secrétariat du grfepe du csenoil des prud'hommes de Paris, dnas les cnidonotis prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Article 5 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Toute otoisragnan slcidanye représentative non sarntgaie du présent acrocd puora y adhérer par sipmle déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle derva également aviser, par lterte recommandée, toteus les praties signataires.

nevlouue grille de citsioscfaailn à des ptoess dtis « débutants » alros qu'ils exerçaient les ftcnoinos d'encadrement et/ou d'animation deiups puurlesis années.

Aussi, il est décidé que :

? le nvaieu III, échelon 1, devient, au juor d'entrée en vguiuer du présent avenant, « Mgenaar » ;

? le nvieau III, échelon 2, devient, au juor d'entrée en vuuegr du présent avenant, « Amutneair de réseau ».

Article 2 - Grilles de classification. – Responsabilité. – Autonomie  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Les pterais « Autonomie. - Reabsaoiistospnl n » du neaviu II, échelons 2 et 3, anisi que du nieavu III, échelons 1 et 2, snlipuett les ntooins de « snas atnsscasie hiérarchique » et/ ou « snas contrôle hiérarchique ».

Afin d'éviter des difficultés d'interprétation, les piernarteas saocux ont modifié les neauivx et échelons concernés cmmoe siut :

? le salarié diot friae faee aux sauitinots snas acantsssie hiérarchique mias suos contrôle de son supérieur hiérarchique.

Les perareintas suoaicx etenndet définir les bénéficiaires du régime de riartete des cadere et agtnes de maîtrise aux neuiaxv et échelons svaitnus :

1. Régime de rietatre cedras :

? ? neaviu III, échelon 2 : mngaeear confirmé(e) et animateur(trice) de réseau ;

? ? naiveu III, échelon 3 : maegnar htanmeeut qualifié(e) et animateur(trice) de réseau confirmé(e).

2. Régime de rreiatte des agents de maîtrise :

? ? nviaeu II, échelon 2 : coiffeur(se) haneemttt qualifié(e) et technicien(ne) qualifié(e) ;

? ? nveaiu II, échelon 3 : coiffeur(se) très hmteanuet qualifié(e), assistant(e) mgnaaer et technicien(ne) huntremaet qualifié(e) ;

? ? naiveu III, échelon 1 : manager.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

## Avenant n 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC. FCS CGT ; FGTA FO ; CSFV CTCF ; FNECS CFE-CGC.

Article 1er - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Pour les gritaanes cpatal décès, invalidité asbluoe et définitive, les reents éducation, rnetes de conjoint, le siralae de référence est le slraiae aeunnl burt suomis à coiittsoan drnaut les 12 mios ciilvs précédant le sinistre, dnas la lmtiie de 3 fios le pnloafd de la sécurité socaile puor les salariés non caerds et dnas la lmitie de la tcnrahe A puor les salariés cadres.

Les cstntaiois candpsroornet à l'ensemble des gntaiars prévues au régime de prévoyance obilorgaite visées par le présent acrcod snot fixées à :

? 1,22 % de la rémunération btrue limitée à tiros fios le pfoland de la sécurité sicaole puor les salariés non cadres. Cette cotsoatiin est répartie comme siut :  
- euopelmyr : 0,61 % ;  
- salariés : 0,61 %.

Cependant, les panartieres suaocix décident que ctete costioiatn srea appelée au tuax de 0,4 % de la rémunération butre limitée à 3 fios le pfaolnd de la sécurité sociale, dnot 0,2 % à la carhge de l'employeur et 0,2 % à la crhgae des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 au puls tard.

Toutefois, si, anvat l'échéance de cette période, l'équilibre des copetms tienceughs du régime ne pemrattiet puls l'application de ce tuax d'appel, les penraearits sacouix ceovinennnt que cette ciasootitn srea appelée sur la bsaie du tuax cntearcotul défini ci-dessus.

? 1,5 % de la rémunération brtue limitée au pfonlad de la sécurité slocaie (tranche A), à la crgahae elusxcvie de l'employeur, puor les salariés cderas rnvaleet des arleicts 4 et 4 bis de la cneiovtonn ccvtoilele ntlnaaoie du 14 mras 1947.

Article 2 - Garanties au bénéfice des salariés

Le présent aeavnnt entrrea en veuugir à la dtae de sntargiue dnas le rcsepet des dtonsiispios légalas en vigueur, dtae à lluelqae il mrofeida penlameeilrtt les arlitects 2 et 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avirl 2012 et anernlua et relamcpera l'article 4.5 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

Article 5 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Le présent aeavnnt srea fiat en un normbe sfafnusit d'exemplaires puor être reims à cnuhae des ptiars conatnaertts et déposé auprès de la dtrceoiin générale du tairarl en vue de son exoitens et auprès du gfevre du cinoesl de prud'hommes de Paris, dnas les cniotdois prévues par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Conformément à l'article 4.1 de l'avenant n° 23 à la ctovinonon cctlioevle notialae de la cfufiore et des prnoesiosfs ceenoxns du 10 jluieit 2006, les prerenaaits scaiuox ont pirs en compte cneeatris difficultés sumoeiss à la ciomossimn ntaiaolne d'interprétation. Aisni le présent anavnet miodfde pmreitneellat les aectrlis 2 et 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avirl 2012 et aunne et rcleapme l'article 4.5 de l'avenant n° 23 du 16 avirl 2012.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Article 2.1 - Garanties au bénéfice des salariés non cadres  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

### a) Décès, invalidité aloubse et définitive

Cette gartanie a puor ojebt :  
? le vmneesret d'un caipital en cas de décès du pncaiipratt ;  
? le vneesmert anticipé de ce cpaatil en cas d'invalidité asbluoe et définitive ;  
? le vmeeesrnt d'un sneocd cpatal en cas de décès postérieur ou simultanément du conjoint.

Le mnntaot du catpial est fixé cmome suit, en pnacourtgee du sarilae de référence :

? pnciipaartt snas eannft à crhgae :  
? célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;  
? marié, pnserone ttuariile d'un Pacs, cunoiicbn : 360 % ;  
? deeuumbont du citaapl en cas de décès ancdticeel du pactrapinit ;  
? mirootajan par efannt supplémentaire à carhge : 80 %.  
Vreesemnt d'un captial en cas de décès postérieur ou simultanément du cnoinjot : 100 % du mnanott du ctptiaal versé en cas de décès du participant.

### b) Rnete éducation

Cette giraatne a puor oebjt le service, au pfriort de cuahqae eafnnt bénéficiaire, d'une rntee en cas de décès du participant. Cttee rtene est majorée en cas de décès du conjoint.

Le mnaontt de la rnete est fixé à 12 % de la bsaie du salriae de référence.

### c) Rrtnee de conjoint

Cette gitrnaae a puor objet, en cas de décès du participant, le scrivee au cononjit sivranvut :  
? d'une rtene viagère réversible, le cas échéant, au poirft des etnnfas ;  
? d'une rntee topiemarre de rileas lsqroue le cojnnoit ne bénéficie pas d'une ponsen de réversion immédiate au tirte d'un régime complémentaire reiartrte légalement obligatoire.

Le mtonnat aunnel de la rtene viagère est égal au pdoriut des deux éléments sutnaivs :

? 0,5 % du saralie de référence ;  
? le nobmre d'années resantt à criuor enrte l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e arievinsare de la nncsiasae du participant, le mumniim d'années rtneeu étant, en



tuot état de cause, fixé à 5.

Le mannot anuenl de la rtene tapmoirere est égal au piorudt des duex éléments santivus :

? 0,375 % (X ? 25) du siarale de référence ;

? le nrombe d'années écoulées etrne le 25e arvniiesarne de ncnnaisse du ptnicpariat (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Gntriaae frais d'obsèques en cas de décès des aytnas diort du salarié

Cette gaanitre a puor ojebt le versement, en cas de décès d'ayants diort du salarié (conjoint ou enfant), d'une smome dnort le motnnt est égal à un pofland msnuel de la sécurité sacloie (PMSS).

e) Granitae substitutive

Cette gritaane a puor ojebt le vemsenret aux ptrntiaciaps célibataires, vufes ou divorcés d'un caipal en cas d'infirmité penrtmeane supérieure ou égale à 15 % et consécutive à un accident.

Le mtonnat de ce ciaatpl est égal au piodurt de la bsaee des posattirnes à 100 % et du tuax d'infirmité.

f) Incapacité de travail. ? Invalidité. ? Incapacité penrmnteeae professionnelle

Les gitraneas s'appliquent à l'ensemble des salariés non ceadr anyat au mmium 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Incapacité tremrpioae de tiavral :

La gaartine a puor ojebt le scrviee d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité tpreoaimre de tivaral du salarié oanvrut driort aux pnsaeotitrs en espèces de la sécurité sclaoie au trite de l'assurance miadlae ou de la législation sur les acidctns du tiarval et mlaieads professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à cpmoter du 91e juor d'arrêt conintu et ttaol de travail, tnat que drue le svcriee de la psiorttean de la sécurité sailoce et au puls trad jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Le sivcree des indemnités journalières complémentaires cseae dès la sreavncune de l'un des événements sivantus : citassoen de sicreve des indemnités journalières de la sécurité socliae ; lioiquotidian de la pnoiesn viisseelle de la sécurité soicale ; décès du salarié.

Le mntoant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e praitte du saairle de référence, suos déduction des pnotsteiars btreus versées au même trite par la sécurité slcoiae et d'un éventuel siarale à teps partiel.

La grnataie ne vneit pas se suubittesr à l'obligation de l'employeur de prdnere en cgrhae le miatnen du sraliae prévu par la loi de maaiustsneloin n° 78-49 du 19 jnviear 1978 et la loi du 25 jiuin 2008 sur la mtneioisdaorn du marché du travail.

Invalidité :

La graainte a puor ojebt le sivcree d'une rnete d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié onravut droit à la penoiss d'invalidité de la sécurité soalcie aevc caeesslntm en 1re, 2e ou 3e catégorie tleels que définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Le motannt annuel de la rtene complémentaire, y cmriops la rtene d'invalidité brtue svriee par la sécurité saolciae au trtie de la catégorie dnas lauqlee le salarié est classé et un éventuel saarlie à tmpes partiel, s'élève à :

? invalidité 1re catégorie : 60 % du siarale de référence ;

? invalidité 2e ou 3e catégorie : 80 % du sriliae de référence.

Le sivevre de la rtene complémentaire cseae dès la scaevvrne de l'un des événements suinvtas : cesatsion du scrveie de la rtene de la sécurité sicaloe ; lioiquautdn de la pniosen vseililese de la sécurité salcoie ; décès du salarié.

Incapacité peetranme peslnolnoriee :

La gtaanrie a puor ojebt le sirvcee d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un aiecnct du taaivrl ou d'une miaadle porosinsneelfle et après aobuirtrttn par la sécurité sliocae d'un tuax d'incapacité pnmrnaetee professionnelle.

Le mntaont de la rente d'incapacité, est le svunait :

? incapacité ptrenaneme d'un tuax cmopris entre 33 et 66 % :  $R \times \frac{3}{2} N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et N le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;

? incapacité perantemne d'un tuax supérieur à 66 % : 80 % du slariae de référence, y comrips peisonn d'invalidité sievre par la sécurité socliae ;

Dispositions ceoumms aux gineaatrs incapacité tprmaoiee et invalidité :

Le cumul des ptienarstos des seomms reçues au tirtte de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tuot ature revenu, siarale à tpmes pteiarl ou un quocelunqe reevnu de substitution, ne porura cndoriue l'intéressé à porcieevr une rémunération ntete supérieure à clele qu'il ariaut perçue s'il aviat psiuvrui son activité professionnelle.

*En acloaptiipn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les salariés suos contrat de traiavl des enprtriseers aynat régularisé luer adhésion auprès de l'INPCA sroent indemnisés à cmopetr de la dtae d'effet du présent avenant, sur la bsaee des gitaenras incapacité et invalidité prévues ci-dessus, puor les arrêts de tavaril en cours à cttee date.(1)*

*Au cas où une entreprise, nnemmatot du fiat de la sctproioisiun antérieure auprès d'un aurte onarsgmie asuuresr à la prsie d'effet du présent avenant, vearinidit à rinjeorde le régime professionnel, une pesée spécifique du rsiuqe représenté par cette eeiiprtse ou cet établissement serait réalisée aifn d'en terir les conséquences au regard de la muittisuaolan professionnelle.(2)*

*(1) Alinéa de l'article 2-1 est exclu de l'extension, en tnat qu'ils fnot référence à un régime ctvionneeonnl de prévoyance fondé sur une caluse de désignation d'organismes aresrusus et une csluae de migration, pirs en acltpapioin de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, déclaré crroainte à la Ctitnusoitn par le Coisnel cnetiottniousnl dnas sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013. (Arrêté du 11 mras 2015-art. 1)*

*(2) Alinéa de l'article 2-1 est exclu de l'extension, en tnat qu'ils fnot référence à un régime cneoonevnttil de prévoyance fondé sur une culase de désignation d'organismes aursusers et une clsaue de migration, pirs en actaopliin de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, déclaré crnrtoae à la Cousititotnn par le Csnoeil ctuiteosotninnl dnas sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013. (Arrêté du 11 mras 2015 - art. 1)*

Article 2.2 - Garanties au bénéfice des salariés cadres  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Ces gnraeais s'appliquent aux salariés creads rleaenvt des aretcils 4 et 4 bis de la cnttivooen clolcietve du 14 mras 1947.

a) Décès, invalidité aouslbe et définitive

Cette gnirtaae a puor ojebt :

? le vseenremt d'un ctpiaal en cas de décès du ppntiaicrat ;  
? le vsremeent anticipé de ce caatpl en cas d'invalidité aboslue et définitive.

Le manntot du cataipl est fixé cmmoee suit, en paentguore du saralie de référence.

Participant snas eafnnt à cagrhe :

? célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;

? marié, tuiltirae d'un Pacs, cbnicoun : 360 %.

Majoration par eanfnt supplémentaire à cahgre : 80 %.

b) Décès accidentel

Cette grianate a puor ojebt le venrmeest d'un caipal supplémentaire en cas de décès du ptanacripit 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) Gtaairne fiars d'obsèques en cas de décès d'ayants droit du salarié

Cette gtnraae a puor obejt le versement, en cas de décès des atynas dorit du salarié (conjoint ou enfant), d'une smmoe dnot le matonnt est égal à un palnfod menesul de la sécurité sicaole (PMSS).

d) Rtnee éducation

Cette gtnaare a puor obejt le service, au pfriot de cqhaue eannft à cgahre bénéficiaire, d'une rnete en cas de décès du participant. Cttee rntee est majorée en cas de décès du conjoint.

Le mntant de la rnete est fixé à 10 % du sairale de référence.

e) Incapacité de travail. ? Invalidité. ? Incapacité peemratnne professionnelle

Les getaanirs s'appliquent à l'ensemble des salariés credas aynat au miunimm 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Incapacité traoperime de taairvl :

La gatnaire a puor oebjt le svrecie d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité taerimopre de taairvl du salarié onvaurt diort aux pntiaoestr en espèces de la sécurité sicalce au trite de l'assurance midlaae ou de la législation sur les aincctdes du tviaarl et maeidlas professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à ceomprr du 91e juor d'arrêt cntoinu et ttaol de travail, tnat que drue le sirevce de la proesittan de la sécurité saolice et au puls trad jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Le srcevie des indemnités journalières complémentaires csece dès la snracevune de l'un des événements snautvis : casiteson du srivcee des indemnités journalières de la sécurité solacie ; loitiiqadun de la peoisnn vilssliece de la sécurité scliaoe ; décès du salarié.

Le mtnnoat de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e priate du sarlaie de référence (dans la litime de la trchane A), suos déduction des pnoartitss brutes versées au même trite par la sécurité sicaole et d'un éventuel sliraae à teps partiel.

La garniate ne venit pas se ssuubitter à l'obligation de l'employeur de prenre en caghre le mietnian du slaarie prévu par la loi de msouielistaann n° 78-49 du 19 jvniaer 1978 et la loi du 25 jiuin 2008 sur la moterinadsoin du marché du travail.

Invalidité :

La gintraae a puor oebjt le svrciee d'une rntee d'invalidité complémentaire (dans la litime de la tnachre A) en cas d'invalidité du salarié arnuvt driot à la psnoein d'invalidité de la sécurité slaocie aevc cslesenmat en 1re, 2e ou 3e catégorie tleles que définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Le mntaont anuenl de la retne complémentaire, y cprimos la rnete d'invalidité brtue srvice par la sécurité saolice au trite de la catégorie dnas lluleqae le salarié est classé et un éventuel saalire à tpeps partiel, s'élève à :  
? invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie : 80 % du saialre de référence.

Le scverie de la rtenne complémentaire csece dès la svucnraee de l'un des événements svntiaus : ceasoistn du svcree de la rnete de la sécurité solicae ; lidqiotaun de la pisenon vleisilsee de la sécurité scliaoe ; décès du salarié.

Incapacité peanmenrte prlonielsefnse :

La grtaiane a puor objet le sveirce d'une rtenne d'incapacité complémentaire (dans la ltmie de la thanrce A) en cas d'invalidité du salarié à la situe d'un adecicnt du travial ou d'une mdailae plislenenoosfre et après aiuottirtbn par la sécurité saicloe d'un tuax d'incapacité pretamenne professionnelle.

Le manontt de la rtenne d'incapacité est le sunavit :

? incapacité pmnraetne d'un tuax cropims etrne 33 et 66 % :  $R \times \frac{3}{2} N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e

catégorie et N le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;

? incapacité ptnaernmee d'un tuax supérieur à 66 % :  $80 \% \text{ du sraillae de référence, y cmopris posinen d'invalidité sveire par la sécurité sociale.}$

Dispositions ceuonmms aux garniates incapacité temporaire, invalidité et incapacité prtnmaenee plrsnlosfeeione :

Le cumul des paeoirtnss des smeoms reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tuot aurte revenu, sralaie à tpmes pietarl ou un quqclnuoeee rvneeu de substitution, ne pruroa ciudonre l'intéressé à peericovr une rémunération nette supérieure à cllee qu'il aruait perçue s'il aavit pouosirvi son activité professionnelle.

Article 2.3 - Salaire de référence. – Base des prestations  
*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013*

Pour les prsinaeotts incapacité taipormee de travail, tnat que drue le cntarot de travail, le sraiale de référence sanervt de ccalul aux pittneoarss (sauf liimets précisées précédemment au 2.2 e est le sraiale anuenl burt limité à 3 fios le pfonald de la sécurité saicloe puor les salariés non careds et à la trchane A puor les salariés cadres.

Pour le calucl des ponstateris incapacité trempraioe de travail, après rtuupre du carontt de travail, des ptnstaiorees invalidité et incapacité parnetmene professionnelle, le sraillae de référence crnorpsod à la mnyeone de la pratie fxie de la rémunération brute des 12 mios d'activité pienle précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, hereus supplémentaires et atuers éléments vrealibas perçus au cruos de la même période, à l'exception des pimres et grcattiiianofis à caractère ecoenpintxel et bénévole.

En cas d'activité petallrie (temps partiel, congé prnaaetl fractionné, etc.), le sraalie pirs en cmtope puor la durée eiftvcefe de taavril n'est pas reconstitué sur la bsae d'un tepms plein.

Article 3 - Champ d'application et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013*

Le camhp d'application du présent avnanet est iqudtneie à culei de la cveonitnon cevloicte ninoltaae de la crffuioe du 10 jilulet 2006.

Le présent aavennt eentrra en vugiuer à la dtae de sgtuanrie dnas le rsepect des dnootipssis légales, dtae à leuaqlle il anurenla et rrelempaca les atleics 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la cnooivtnen cvotliecle naanolite de la ciruoffe du 10 jelliut 2006.

Article 4 - Adhésion  
*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013*

Toute otiasiaogrnn snlaiydce représentative non sangiatricie du présent acorcd puora y adhérer par smplie déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par letrte recommandée, teuots les oosantginrais signataires.

Article 5 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013*

Le présent avnnaet srea fiat en un nrbmoe snfsiauft d'exemplaires puor être remis à cuanhce des piartes caatcontntres et déposé auprès de la ditiocern générale du tariavl et du secrétariat-greffe du csoneil des prud'hommes de Paris, dnas les ctioiodnns prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

L'extension du présent aenavnt srea demandée en apoiiatpcn de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.(1)

(1) L'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dsiostonipis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 11 mras 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

### Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entrepreneurs définis à l'article 1er de la loi n° 2006-40 du 23 janvier 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 en date du 3 févr. 2014

#### 2.1. Égalité de traitement en matière de recrutement

Afin d'assurer un accès à l'emploi équilibré entre les femmes et les hommes, les procédures de recrutement ne doivent être fondées que sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Dans le respect de ces principes fondamentaux, les offres d'emploi ne doivent être discriminatoires. Ainsi, les offres d'emploi doivent être formulées de manière neutre (exemple : coiffeur(se) ou dans le cas où la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin sera ajoutée à la mention H/F (exemple : manager H/F).

Les procédures de recrutement ne doivent pas être fondées sur des critères discriminatoires. En effet, à parité de compétences, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être traitées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les procédures de recrutement doivent également garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, la rémunération à l'embauche et les conditions de travail doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes. Les procédures de recrutement ne doivent pas être fondées sur des critères discriminatoires. En effet, à parité de compétences, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être traitées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les procédures de recrutement doivent également garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, la rémunération à l'embauche et les conditions de travail doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes. Les procédures de recrutement ne doivent pas être fondées sur des critères discriminatoires. En effet, à parité de compétences, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être traitées de la même manière et selon les mêmes critères.

#### 2.2. Égalité de traitement en matière de formation continue

La formation continue doit être accessible à tous les salariés et les entrepreneurs. Elle doit être fondée sur les compétences et les qualifications des salariés et du développement des compétences des salariés.

C'est ainsi que les procédures de recrutement ne doivent pas être fondées sur des critères discriminatoires. En effet, à parité de compétences, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être traitées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les salariés ont le droit de bénéficier de formations complémentaires au bénéfice des salariés non cadres et cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se setstunbiut intégralement, à la date d'effet du présent avenant, aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007.

pour l'accès à la formation, psseniut bénéficiair d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

S'agissant du calcul des droits réservés au titre du droit individuel à la formation (DIF), les parents salariés ont droit à un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé de présence parentale ou un congé de formation est intégralement prise en compte. Dans ce cadre, l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de droit d'un de ces congés sera prioritaire.(1)

De même, les salariés qui renouent leur activité après un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation ou un congé de paternité bénéficieront pleinement des formations 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 entreprises doivent mettre à disposition particulière aux salariés d'organisation des services de formation organisés ou proposés par l'entreprise. Dans la mesure du possible, seront ainsi évitées les situations qui nécessitent des déplacements trop importants ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales. Les entreprises s'engagent à être particulièrement attentives au respect des horaires de travail habituels, y compris des salariés à temps partiel, lorsqu'ils ont des obligations de formation.

Les entreprises doivent 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 en analysant le nombre de salariés formés ainsi que le nombre d'heures de formation dispensées par sexe.

(1) Le 3e alinéa de l'article 2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6323-3 du code du travail.  
(Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)

#### 2.3. Égalité de traitement en matière de promotion et d'évolution professionnelle

Les procédures de recrutement ne doivent pas être fondées sur des critères discriminatoires. En effet, à parité de compétences, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être traitées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les entreprises doivent garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, la rémunération à l'embauche et les conditions de travail doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes. Les procédures de recrutement ne doivent pas être fondées sur des critères discriminatoires. En effet, à parité de compétences, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être traitées de la même manière et selon les mêmes critères.

Dans le cadre des entretiens individuels professionnels, une attention particulière doit être portée aux notions de mixité et de non-discrimination afin que les salariés puissent évoluer équitablement dans 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 permettra d'assurer une plus grande mixité dans l'entreprise.

Les prérequis sociaux doivent être vérifiés chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la situation des professions profondes 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 en date du 3 févr. 2014

L'égalité salariale constitue la condition majeure de l'égalité professionnelle. Les principes suivants 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 emplois de la branche doivent garantir la pleine 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 différenciés pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption.

Pour vérifier que ces principes sont appliqués, les entreprises doivent procéder 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 serait demandé aux entreprises de mieux apprécier dans certains cas où ils pourraient prévoir des mesures de régulation 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 en date du 3 févr. 2014

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

##### 4.1. Équilibre de la branche en faveur des salariés en congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité

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

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité 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 hausse des salaires de la catégorie professionnelle perçue 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. Équilibre 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 de paternité

La préservation du lien professionnel entre les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption ou en congé de paternité d'éducation et leur reprise constitue un préalable important pour assurer l'égalité professionnelle. Les modalités de la reprise doivent donc tenir compte de l'impact des modalités professionnelles nécessaires au maintien de ce lien. Ainsi, lorsqu'ils exercent des fonctions clés et des fonctions générales aux salariés de l'entreprise, ils doivent être prioritaires également aux salariés en congé de maternité, en congé d'adoption et en congé de paternité d'éducation.

Afin de favoriser le retour dans l'entreprise à l'issue de ces congés, les salariés concernés ont droit à un entretien préalable leur permettant de discuter avec leur employeur ou son représentant. Cet entretien a pour objet d'identifier les besoins en matière de 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 de paternité d'éducation peut bénéficier, à sa demande, de son entretien préalable 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 besoins professionnels du salarié ont évolué pendant la durée de son congé, l'employeur peut lui proposer de réaliser un bilan de compétences qui sera discuté avec le salarié sur des aspects de formation professionnelle d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

##### 4.3. Équilibre de la branche pour la paternité

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

Dans ce cadre, les entreprises doivent respecter la volonté de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, ils doivent en particulier réduire l'impact de la vie familiale sur l'évolution de carrière.

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

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

##### 4.4. Équilibre de la branche pour une meilleure prise en compte de la vie familiale

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les entreprises doivent respecter la volonté de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, ils doivent en particulier réduire l'impact de la vie familiale sur l'évolution de carrière.

#### Article 5 - Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

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

Les pntereraais sucaoix rppaenellt que lorsqu'une salariée est en état de gesorsse médicalement constaté, celle-ci bénéficie, snas cgaemneht de rémunération, de 1 demi-heure de réduction de la durée journalière de présence. Cette demi-heure srea fixée pariterionmerit à l'initiative de la salariée aevc l'accord de l'employeur. En cas de désaccord, ctete demi-heure srea fixée cuahqe juor amvlriteetanent à l'initiative de la salariée et de l'employeur.

Les eyrpeuols de la bchanre denorvt également pnrdrée en cmtope les impératifs liés à l'état de grossesse, en pilauertcir les enaemxs médicaux, dnas la pclaitaiifonn des hroareis et dnas l'organisation du travail. Dnas ce cadre, la salariée en état de gossresse prroua s'absenter snas perte de sarliae puor les eenamxs médicaux oiagietorlrs liés à son état de grossesse.

En outre, dnas le cas où l'employeur iospme à son pnrnerseol une tuene de tavrail particulière, il dreva villeer à fniuror une tunee adaptée puor les salariées en état de grossesse.

Par ailleurs, aifn d'anticiper les efftes ssbeepctuis de résulter de l'absence prolongée d'une salariée de l'entreprise dnas le crdae d'un congé de maternité, les eoomyrlpus de la branhce devront, en amont, psporeor aux salariées concernées un eieenttrn préalable au congé de maternité. Cet etternien pmrteerta nenmtomat d'aborder les cdioiontns de rreispce de la salariée anisi que ses pjoers professionnels.

## 5.2. Etgngemans de la bcnrhae en matière d'organisation, d'aménagement et de cinnoidtos de tviraal des salariés qui ont des eaftnns à charge

Lorsque clea est pboilsse ctpmoe tneu des crnoenattis liées à l'activité de l'entreprise, les eurymolpes de la brnache dveinot velielr à ce que l'organisation du taiavr l siot adaptée aux impératifs de la vie familiale.

Ainsi, les réunions et les etetrenins psooleienfsrns devornt impérativement être programmés pndant le tpmes de tvaairl des salariés.

De même, les salariés qui élèvent sules un enfnat snot peioraitrns puor bénéficier d'un aménagement de luer oaanroistign ou de luors horaires de travail. Dnas le crdae de l'attribution des congés payés, les eopyremlus trndionet cpmote et étudieront de façon proratiiire les cnintearots flmelaiais de ces salariés.

Il est également rappelé que les fmmees aitllnaat luer enfnat bénéficient, en aiocppiltn du cdoe du travail, de 1 huere par juor à cet eefft padennt 1 an à ctmpeor de la ncaïnssae de luer enfant. En cas de désaccord ernte la salariée et l'employeur sur la psrie de ctete heure, la salariée bénéficie de 30 mtniues en miileu de matinée et de 30 miutnes en meïlu d'après-midi.

En outre, tuos les salariés de la branche, snas dstonicitin de sexe, aaynt des eaftnns scolarisés de 13 ans au puls bénéficieront d'une aiuoroaisttn d'absence de 3 herues puor la rentrée scolaire, snas réduction de la rémunération. Ces herues poonrurt être fractionnées en cas de rentrées solairecs échelonnées de prseiluus enfants.

Par ailleurs, les sraeiitgns du présent aroccd s'engagent à étudier, en lein aevc les itnascnés gntrieonaesis des différents régimes de prootecitn siaolce de la bnhacre (régime de prévoyance, de retraite, de complémentaire santé), les modalités concrètes d'une amélioration des gniretaas aifn de mueix prendre en cmotpe les eujenx liés à la maternité et à la parentalité.

## 5.3. Emgtaeengns de la bhrcnae puor le passgae à tepms ceoplmt et le développement du tpems pretial choisi

Afin de faosvrier un roreucs équilibré au tpmes prieatl choisi, les eyruoempls de la bhrcnae preoronpst en priorité, anvat d'effectuer un nauoevu recrutement, aux salariés à tpmes piratel s'ils sunhioaett paser à tpmes plein soeln les cnoitindos prévues à l'article 11.3 (chapitre Ier) de la cntvenoion ceotillcve nilanatoe de la coiffure.

Néanmoins, puor des rasonis faiealmils et personnelles, les salariés pveunet souihater bénéficier d'un tviraal à tpmes partiel. Le pagssae à tpmes ptieral s'effectue aorls dnas les cidtonnios prévues à l'article 11.2.2 (chapitre Ier) de la ctonveoin ctioevclle ntniaaole de la coiffure. En cas de pgsasae à tpmes partiel, les

oijfcbets peelosfnoirns drovnet être adaptés au neaovu tmeps de tviraal effectué.

Par ailleurs, les heomms qui shiuatoent tairealvlr à tmeps piaertl dnioevt pooivur y accéder dnas les mêmes cnotidons que les femmes.

En tuot état de cause, les peniraetras suociaux ariemfnft que le tiraval à temps preaitl ne diot pas être un frein à l'évolution professionnelle, tnat en tmeers de carrière que de rémunération. Les perniaeatrs scouiax cinvonneent dnoc de svirue chuaqe année, nmantomet sur la bsae des éléments du rporapt aenunl de branche, la prat des femmes et des hommes à temps prateil ainsi que les écarts saraluiax qui peevnut en découler.

## Article 6 - Modalités de suivi En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

Les priatrenaes suociaux cnoinneevnt d'instituer un comité ptiraarie de suivi dnot l'objectif est de svirue l'évolution des icureditans rfealits à l'égalité peelrsonnfoslie ernte les fmeems et les heomms dnas la branche. Ce comité diot également étudier les résultats des msreeus meiss en plcae aifn de fsraivoer cette égalité. Puor y parvenir, il prroua nomatemnt s'appuyer sur les résultats du roarppt auennl de bcnrahe ainsi que sur les trvuaax de l'observatoire prscopteif des métiers et des qualifications.

Ce comité, intitulé comité parriatie de suivi de l'égalité professionnelle, est constitué des oainnrsoagits sratieingas du présent accord. Il diot se réunir au moins une fies par an à l'ocasion d'une csoismoimn mixte paritaire.

## Article 7 - Date d'application et durée En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

Le présent aroccd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il enterra en vgieuur à la dtae de signature, suos réserve du reepsct des doisinipsots légales en vigueur.

## Article 8 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

Le présent aroccd a un caractère impératif. Les aroccdos cucnols à un neaviu inférieur ou cnovuart un camhp d'application taorreitrl ou pnissenfeorol mnios lagre ne pnrrooot déroger aux diisspintoos du présent aroccd que par des dstisionopis puls fborlvaees aux salariés.

Le présent aroccd porura être dénoncé dnas les conotiindns prévues par le cdoe du travail, en rnpstecat un préavis de 3 mois.

Il prroua également être révisé à tuot mnomet à la dmenade de l'une ou de pseuurils des pretais signataires. La darnede de révision, accompagnée d'un pojert motivé sur les pnotis à réviser, srea notifiée à l'ensemble des paerinarets sacuiox aifn qu'une négociation psiusse s'engager.

## Article 9 - Dépôt et adhésion En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

*Le présent aroccd srea fiat en un nmbroe siuanfsft d'exemplaires puor être reims à cnauche des paiters cntaottcnears et déposé auprès de la diiecornt générale du taravil et du secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Paris, dnas les ctiondnds prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.(1)*

Toute oinoagirsatn snlciadye représentative non siaraintge du présent aroccd prruoa y adhérer par slimpe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvrea également aviser, par lettre recommandée, teouts les periatas signataires.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application des dsnsioptiios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 11 mras 2015 - art. 1)*

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2014

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 professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties prenantes de la branche de la coiffure expriment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties prenantes souhaitent également que la mixité professionnelle dans les emplois et les métiers 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 parties prenantes souhaitent que les femmes occupent un rôle prépondérant moni 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

## Avenant n 2 du 19 février 2014 à l'avenant n 23 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Reconnaissance du CQP « Responsable de salon de coiffure » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions de la coiffure du 10 juillet 2006 relatif à la répartition des coefficients professionnels et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- ? au niveau II, échelon 3, dans la grille de qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- ? au niveau III, échelon 1, dans la grille de qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- ? au niveau III, échelon 2, dans la grille de qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- ? au niveau III, échelon 3, dans la grille de qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 2 - Entrée en vigueur et champ d'application

## Avenant n 32 du 19 février 2014

représentent 74 % des chefs d'entreprise. Les femmes accèdent également massivement à des postes à des postes à responsabilité au sein de la hiérarchie professionnelle puisque 7 % des hommes salariés sont responsables d'établissement, contre seulement 2 % des femmes salariées.

Les représentants de la branche de la coiffure de 2008 et 2010 ont également précisé de constater que les femmes sont plus présentes dans les catégories employées 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 données statistiques de branche mettent 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 contribuer 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 profession professionnelle, ainsi que sur les liens liés à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

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

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

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Le présent avenant entre en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, datant de la loi n° 23 du 16 avril 2012.

Son champ d'application est étendu à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Le présent avenant sera fait en un exemplaire original et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son enregistrement et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Les parties prenantes décident de modifier l'intitulé du référentiel de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure » par celui de CQP « Responsable de salon de coiffure » dans le cadre de l'inscription de ce référentiel professionnel au répertoire national des certifications professionnelles. En conséquence, les parties prenantes décident de modifier la grille de coefficients professionnels des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la profession pour prendre en compte cette modification.

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » permet de répondre aux besoins des salariés, en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises, en leur permettant de veiller des compétences des salariés en matière de gestion.

## relatif au CQP Responsable de salon

# de coiffure

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Le présent avenant alnune et rpelmae l'avenant n° 20 à la cteonovinn ctivoellce naointale de la curiffoe et des pnofsoeirs cnnxoees rtiiaef à la création d'un CQP « Maegnar de slaon de cfuifore » ainsi que l'avenant n° 26 à la cnioneovtn ctievclloe nialatone de la cfuofrie et des prisoofesns cxneoons riaeltf à la durée de fotroiman du CQP « Mgenaer de sloan de cffioure ». Il s'applique à l'ensemble des salariés et des eetprnsries définis à l'article 1er de la ciovenontn ccvllitoeoe ntaonalie de la coiffue et des pseofsnoirs ceennxos du 10 jeluilt 2006.

Article 2 - Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure » par le CQP « Responsable de salon de coiffure »  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Les prtaaeerins soacuix décident de roeemnmr le CQP « Mgenaer de solan de cffouire » en le remplaçant par l'intitulé CQP « Rlsboenspae de solan de crffouie ».

Ce noevul intitulé pnred en effft mieux en cmopte l'ensemble des éléments du référentiel d'activités et du référentiel de certification.

Afin de ne pas pénaliser les tiatluries du CQP « Mngaaer de soaln de cfufroie », il est connveu qu'au juor de l'entrée en vguieur du présent aeavnnt ils bénéficiant attnueumimaoeot d'une équivalence du CQP « Rospnsblae de slaon de cirufofe ». Cette équivalence srea délivrée par la cmissoion parritaie ninalatoe puor l'emploi et la ftriomoan pllssoofeesinrne (CPNEFP) de la bchanre et pmtererta de bénéficier de l'ensemble des doirts et des prérogatives afférents au CQP « Rlbeopassne de salon de cfurifoe ».

Article 3 - Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »  
Entreprises et publics concernés  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Article 3.1 - Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

L'objectif du CQP « Relpsbaozne de sloan de cfuifore » est de répondre aux eneuxj aceluts de la profession, à svioar :

? amgonpeccar le développement et la pérennisation des soalns de cirffuoe dnas un cxtntoeoe arccu de cessions, taimssnsnois et rirpsee d'entreprises ;  
? répondre aux enjeux de planetassonisofoiin des fuutrs drnaegitis et de lrues cateoraubros ;  
? prrmeette un mielleur accès à la prioomton scialoe et plrelsfinonsee des salariés aifn d'accompagner luer évolution de carrière et luer « pejort de vie » ;  
? perrmttee d'anticiper les évolutions à vnier du métier et de la branche.

Article 3.2 - Entreprises et publics concernés  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Les eertserpins concernées snot cleles rvelneat du camhp d'application de la cvniooentn cliotlceve notaailne de la cfourife et des pirensoofs connexes.

Dans ce cadre, le CQP « Rasbnoplsee de slaon de croufife » s'adresse :

? aux craeorlulboats qui sohenatiut évoluer dnas luer prracuos

pseofeoinnrl et qui snot tiaritleus du BP ou du CAP de coiffure aevc au mions 3 années d'expérience pissnrefloolnee après l'obtention de luer diplôme ou tiuraetlis d'un bac pro, d'un diplôme de niaevu IV, IV puls ou III ;  
? aux futurs reperneus ou créateurs de salon de cfuifore trteluaiis du BP ou du CAP cfuifre aevc au moins 3 années d'expérience polinefrsslneeoe après l'obtention de luer diplôme ou tieiulatr d'un bac pro, d'un diplôme de neaivu IV, IV puls ou III.

Article 4 - Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure »  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Article 4.1 - Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure »  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Le CQP « Rapsolbsee de soaln de cffouie » s'obtient par une évaluation cifcttvieirae réalisée au tmree d'un praoucrs de famotriion en crtnee de foiraomtn agréé par la CNEFP d'une durée de 240 heures, réparties sur 10 mios maximum.

Afin de répondre à tuos les pucbils visés, l'accès au CQP « Rpsollnbae de salon de croiffue » est pisbsole asusi bein par la voie de la foatorimn contunie que par cllee de la faotiomrn initiale. Il puet également s'obtenir dnas le crdae de la VAE.(1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.1 de l'avenant n° 32 est étendu, suos réserve de l'application des diipiotnsos de l'article L. 6211-1 du cdoo du travail.  
(Arrêté du 27 obcotre 2014, art. 1er.)

Article 4.2 - Dispositif de certification  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Le CQP « Rapsnsbele de slaon de couiffre » est délivré par la CPNEFP, qui se réunit en jruy paritaire, tel que précisé dnas le règlement afférent au CQP « Respbsnloae de soaln de ciofurfe ».

Article 4.3 - Référentiel emploi  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Le référentiel eompli du CQP « Rbneopsalse de slaon de crffouie » se découpe en dioenamns d'activité puor pmtrtee le développement des capacités stratégiques, commerciales, organisationnelles, managériales et financières.

Les activités du référentiel emploi s'articulent auotr des activités ppiciaernls sentuvias :

- ? encadrer, gérer et foemrr une équipe (60 heures) ;
- ? onagsierr le taavirl (44 heures) ;
- ? srsvueiper les activités du sloan (30 heures) ;
- ? maîtriser la goitesn cmrimaocele (59 heures) ;
- ? cmunumoqier (26 heures) ;
- ? développer son sytle de mngaenamet (21 heures).

Dans le rcsept de ce cadre, la CEFNPP définit et, le cas échéant, fiat évoluer le référentiel d'activités aisini que le référentiel de cotrefctiaian du CQP « Rpnesasoble de slaon de cfuifore ».

Article 5 - Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Article 5.1 - Classification  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014

Conformément aux dositnopiiss prévues par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 23 à la cvioenotnn cltlicevooe noaltaine de la crifuofe et des pfeossniors connexes, le CQP « Rbnesalope de soaln de cfuifore » est rocneue à piatrr du nievau II, échelon 3, de la gllire de clifoisaaictn des elpomis :

Qualification	
Niveau I	

Échelon 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 cadre ayant suivi au moins un module qualifiant de 12 mois
Échelon 2	Titulaire du CAP coiffure
Coiffeur(se)	Titulaire d'un diplôme de niveau V hors cadre ayant suivi un module qualifiant de 12 mois, puis un module qualifiant de 6 mois
Échelon 3	Titulaire du CAP coiffure
Coiffeur(se) confirmé(e)	Titulaire d'une formation complémentaire
	Titulaire d'un diplôme de niveau V hors cadre ayant suivi un module qualifiant de 12 mois, puis un module qualifiant de 6 mois
<b>Niveau II</b>	
Échelon 1	Titulaire du CAP et du BP
Coiffeur(se) qualifié(e) Technicien(ne)	Titulaire d'un niveau IV hors cadre ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois, puis un module qualifiant de 6 mois
Échelon 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 cadre ayant suivi deux modules de formation qualifiant de 12 mois
Échelon 3	Titulaire du CAP et/ou du BP
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors cadre ayant suivi deux modules de formation qualifiant de 12 mois
Assistant(e) manager	Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	Titulaire du BM III
<b>Niveau III</b>	
Échelon 1	Titulaire du CAP et/ou du BP
Manager	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors cadre ayant suivi deux modules de formation qualifiant de 12 mois
	Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »
	Titulaire du BM III
Échelon 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 cadre coiffure, puis une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
Échelon 3	Titulaire du CAP et/ou du BP et titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » ou du BM III, puis 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 cadre coiffure, puis 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 en date du 19 févr. 2014*

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. À ce titre, le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Il suit et dirige 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 en date du 19 févr. 2014*

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

## Article 7 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014*

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 cocontractants dès qu'une négociation pourra s'engager.

## Article 8 - Dépôt et adhésion

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014*

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

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les partenaires signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2014*

Les circonstances actuelles font constater 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 services de 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 professionnels s'accroissent également que pour mieux préparer les salariés à l'évolution constante 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 partenaires du présent avenant décident de modifier le cadre de qualification (CQP) « Responsable de salon de coiffure ». Ces modifications ont pour objet de mieux répondre aux besoins à la fois des salariés, en leur permettant de bénéficier d'évolution professionnelle, et des entreprises, en leur permettant de recruter des collaborateurs ayant les compétences requises en management et en gestion.



# Avenant n 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNC ; CNEC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires, des garanties facultatives et éventuellement facultatives du régime « Frais de santé » cotennue en cas de cosasetin 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 arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisations complémentaires aient été versés au titre du régime cotennue ;

3° Les garanties muntenues au bénéfice de l'ancien salarié sont ctees en veugir au naeviu de la barhce ;

4° Le maintien des garanties ne peut cduroie 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 jftisue auprès de sa mtuulele gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des cotennues prévues au présent article. Il fruiont nmotmeat à l'organisme assureur un jsuictctaf de l'ouverture de ses droits à idiemnotian chômage et s'engage à imfneor l'entreprise et sa mtuulle gsiinetonrae en cas de rpsrie d'une activité prnoeniosllesse et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune

## Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire Creuse

Signataires	
Patrons signataires	FNC 23.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2014

Considérant que l'article 10 de la cnotoiven cvleoilte ntoanlaie de la ciorufe sutlpie que « les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dmchniae et de 1 journée supplémentaire attribuée par remeulont en aorccd avec l'employeur et en fonction des nécessités de service. Néanmoins tout salarié peut bénéficier à sa dedamne de 2 jours de repos consécutifs une fois par mois. Les epreientrss ou établissements de cforiufe peneuvt spsrdunee et différer le 2nd juor de ropes hebdomadaire, netmnoat dans les hypothèses satnvueis :

? en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident ;  
? en cas de moaettfaniinss crmlaiemceos locales, opérations eeiocnenelxtlps liées à la pioomrotn de l'entreprise ou de l'établissement ;  
? à la ddaneme du salarié, sous réserve qu'elle soit cobmtailpe avec les nécessités de service. »

inaitimnedson au titre du chômage.

Ces dinptsiiooss snot alppaciels dans les mêmes ciindotnos aux aatnys driot du salarié qui bénéficie encieefmvtfet des gaartines otregiilbaos ou flacieattvus du régime ctnenveonnoil à la dtae de la cosasetin du cornatt de travail.

L'employeur diot seinaglr le mitaeinn de ces greaiants dans le cefriacitt de taaivrl et diot ieronmfr la mtlleuee ayant compétence sur son département de la csaiosetn du coartnt de traival dans les 30 juos de ltdaie cessation.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le chmap d'application du présent aennavt est iuentqdie à cluei de la cevonnoitn clciveotle de la coiffure.

Article 3 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent avnanet est cnlcou pour une durée indéterminée et prned effet le 1er jiuin 2014.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent avenant srea notifié à l'ensemble des oaitstraingons représentatives plus déposé en duex epixermales (dont une vseoirn sur srpuopt ppaier signée des petiars et une vsorien sur sproupt électronique) auprès des svierecs cteanurx du mnstriie chargé du travail.

Un epxrmealie oiignarl srea également établi pour cahque partie.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les pteanirraes scauiox se snot réunis aifn d'anticiper la msie en conformité du dspitioisf de portabilité des gtaainers « frais de santé » tel que prévu par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ainsi, le présent avnanet se stsbiuute intégralement à l'avenant n° 19 du 21 arvil 2010 à la cvention cllocietve de la cforiufe raeltif à la portabilité des gnratieas « frais de santé ».

Considérant que l'article 1.3 de la cntoveoinn cceoilte naitnaoe de la cuiorffe rlateif au doliuage scaiol stiulpe que « les accdros cloncus à un nveiu inférieur ou cravonut un champ d'application taeritroil ou poerfssoinnel mnois lagre ne poornrut déroger aux dipioiotsnss de la présente convention, de ses aveants et aeenxns que par des doistinpisos puls flbaorevas aux salariés »,

il a été cvonneu ce qui siut :

Les salariés des snloas de cufroie du département de la Crusee bénéficieront d'un rpoes hiedmdraoabe d'une durée de 48 hueers consécutives, fixé au dcihnmae et lundi.

À l'occasion des fêtes de Noël et du juor de l'an, il prroua être demandé aux salariés de taalerivlr duex luinds au maxiumm aavnt ces fêtes.

Le roeps d'une durée de 2 juos srea pirs à la covnecnane des salariés, par journée entière, de manière consécutive ou non, dans le tsmrteie qui siut ces fêtes, à cmtpeor du 2 janvier. Il prroua être accolé aux congés payés ou aux 2 juos de ropes hebdomadaires.

Les ditpsosniios du présent aorccd pernennt eefft à la dtae de sa signature.

Les saetiriangs daenenmdt l'extension du présent avenant, qui srea déposé à l'unité treriarotie de la Ceurse de la doiircten régionale des entreprises, de la concurrence, de la consomation, du tviaarl et de l'emploi du Limousin, place

# Adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UNSA à l'accord du 2 juillet 2012 relatif à la formation professionnelle

En vigueur en date du 15 sept. 2014

Bagnolet, le 15 septembre 2014.

L'UNSA concerne et concerne, à la direction générale du travail, service dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,

## Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS.

Article 1er - Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

En vigueur étendu en date du 27 mai 2015

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquies une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle dans un métier. Ces critères sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces critères ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquies une formation générale, théorique et pratique. Ils ne peuvent pas être utilisés par l'entreprise pour plier un salarié d'effectif, que le salarié soit intermittent ou permanent.

À l'issue de leur formation, la barrière stahiuoe que chaque année, à partir de 2015, 20 % des jeunes vont leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

Les obligations s'ajoutent menotoinrt dans le rapport de branche les éléments flueatcs concernent les critères d'embauche, en termes de taux de tonrafsrmtain en crantot 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 en date du 27 mai 2015

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 est annexé.

Il entre en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

Article 3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 mai 2015

### 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

75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Vous trouverez en pièce jointe le courrier portant adhésion par la fédération du commerce et des services UNSA à l'accord portant sur la formation professionnelle ainsi qu'à la totalité des avenants, et aussi l'accord relatif à la désignation de l'OPCA du 2 juillet 2012 de la commission paritaire nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma sincère considération.

recommandée avec avis de réception à l'adresse des parties signataires et devra être accompagnée d'un justificatif 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 en date du 27 mai 2015

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'adresse des parties signataires 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.

(1) A l'issue de son dépôt 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 en date du 27 mai 2015

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 2015

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 entreprise 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, embaucher dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au 1er 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 entreprises d'apprentissage concernées à compter du 1er

jelluit 2014.

Néanmoins, puor cnnueoir à en bénéficiér à cptomor du 1er jelluit 2015, cqhuæ estineprre diot également reeevlr d'un acrocd de bhnrace cptoanmot des egtmneags en fuvear de

## Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; FCS CGT.

Article 1er - Objet et champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent acrocd a puor obejt de définir le régime de prévoyance des salariés des eitnesprres rnlævet du champ d'application de la ctinonevñ clivtoecle nltanoæ de la coffuire et des psonrseifs cxeonens du 10 jliuelt 2006.

Article 2 - Bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Sont bénéficiaires du présent accrocd tuos les salariés des erenpeitsrs eatrnt dnas le champ d'application tel que défini en son atclire 1er.

Les salariés snot tuitealirs d'un catrnot de tiavarl et ictnsirs à l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Souscription d'un contrat de prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les eensprites visées à l'article 1er snot tnuées de sosrciure un contrat, auprès d'un ogsrnamie assureur, puor coruivr l'ensemble de leurs salariés par des getniaars au mnios équivalentes à cllees définies à l'article 5 du présent accord.

Article 4 - Cotisations  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les eniprsrtees visées à l'article 1er dronevt resepcetr une prise en cgræhe à huuetar de 50 % (a minima) de la csilitotan glabole du régime de prévoyance cpseoronrandt à des gnitaares au moins équivalentes à ceells définies à l'article 5 du présent accord, dnas le reecpst des ditiposnoiss de l'article 1er de l'ANI sur la prévoyance des cedars du 17 nrbevmoe 2017 puor les salariés rlvneat de ses acetrlis 2.1 et 2.2.

Étant rappelé que les ctanosoiits snot réparties à rasoïn de 50 % à la cgræhe de l'employeur (a minima) et 50 % à la cghare du salarié, dnas le crdae de sa quote-part le salarié fnainerca suel la gtnriaæ incapacité de travail.

Article 5 - Garanties au bénéfice des salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les crnotats d'assurance sosuirts par les eetetprsrins rnevealt de la ctneoivonn cevlticloe nlnaitaoe de la cruoffie et des pofsiroens aennx dnvroet cvuroir les gjetnraas de prévoyance décrites ci-après, regroupées dnas les catégories santueivs :  
? incapacité tmopeiarre de tariavl ;  
? invalidité et incapacité paentmrnee pnnsfelesilrooe (IPP) ;  
? cpiatl décès.

Article 5.1 - Garanties au bénéfice des salariés non cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Ces graeintas s'appliquent aux salariés ne rnelævt pas des

l'alternance.

C'est dnas cette prcesievpte qu'intervient le présent accord.

alecirts 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cdaers du 17 nevorbme 2017.

Le driot à gitanrae cssee en cas de ctiosasen du caonrtt de travail, suaf dnas les duex cas snivutas :  
? si le salarié bénéficie à cttee dtae du venesmert de pisraeottns complémentaires de prévoyance de l'assureur au trite du présent régime : dnas ce cas, le driot à gaiante est assuré jusqu'au tmree du vemernset des ptrsoeitnas ;  
? s'il oruve driot au distsiiof de portabilité visé à l'article 5.3.

a) Décès, doblue effet et invalidité aslobue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié non cadre, qlleue qu'en siot la cause, ou à la dtae à lueallqe il est ronecnu par la sécurité sicolæ en état d'IAD (classement en 3e catégorie ou rnnencaicase d'un tuax d'incapacité pemetrnae plfolniseenosre égal à 100 % aevc mjaoraion puor tcerie personne) et qu'il rtese définitivement implcabaæ de se lverir à la mrdnioe ouaicotcpn ou au mnrodie tvialal lui pouarnrct gian ou profit, ses atyans diort ou lui-même en cas d'invalidité aluosbe et définitive bénéficieront :  
? du vrenmeset d'un cipaatl en cas de décès du salarié ;  
? du vesnmeert anticipé de ce ciaatpl en cas d'IAD ;  
? du vrneesemt d'un senod caitpal en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le mntoant du caaitpl est fixé cmome suit, en peacnuortge du slriaæ de référence :  
? célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;  
? marié, pnsreone triuiatle d'un Pacs, ccnouibn : 360 % ;  
? mioojatarn par enfnat à chgare : 80 %.

Le ciptaal est versé aux bénéficiaires désignés lmbeerint par le salarié.

À défaut de désignation particulière, le cpaaitl est versé en ftcoionn de la dévolution snivaute :  
? au cnioonjt du salarié, non séparé judiciairement, ou au piaanterre du Pacs ou au cbcuonj ;  
? à défaut de conjoint, par patrs égales enrte eux, aux efntnas du salarié, vtvinas ou représentés, et aux efntans à cgræhe du cijonnot ou du pæanitrre du Pacs ou du conbucin ;  
? à défaut, par patrs égales etrne eux, au père et à la mère du salarié ;  
? à défaut, par ptars égales ertne eux, aux aeturs atndcnaess du salarié ;  
? à défaut de tuos les susnommés, les cuaiatpx rvnneeient aux héritiers.

À tuot moment, et namotment en cas de mdftioacoïin de sa sittouian personnelle, le salarié puet eeftuecfr une désignation de bénéficiaire différente (sauf aeiaptotccn du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, ctete désignation particulière puet être également établie par atce ahetuuitnqe ou atce suos snieg privé.

Quelle que siot la désignation de bénéficiaire applicable, la prat de caaitpl cnrepnordsaot à la mjaraoiotn puor eanfns à carhge est versée, par ptras égales ertne eux, denteericmt à ceux-ci dès luer majorité, à lerus représentants légaux ès qualités avnat luer majorité.

En cas d'invalidité asbuloe et définitive, le salarié perçoit, par atacitopnin et à sa demande, un caiatpl d'un monnatt iqdtuneie à culei prévu en cas de décès (y cimorps les mjatioronas familiales). Le pnemaïet du caitpal en cas d'invalidité asloubue et définitive met fin à la gaiante décès.

Le décès du conjoint, cnibuocn ou tiluirate d'un Pacs, du salarié snunrvaet simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le venemrset au pifrot des etfanns à cgarhe du conjoint, cnobuicn ou trtaiulie d'un Pacs, qui étaient ineeianlmitt à crhgae du salarié au juor de son décès d'un ctapial égal au ctiaipal versé au décès teouts causes du salarié, y cpoimrs la miatrojaon éventuelle puor eanfns à charge.

Ce caitpal est réparti, par ptras égales etrne eux, deietcmrent aux

enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux et à leurs qualités d'un autre degré de parenté.

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 don manuel (capital supplémentaire de 100 %).

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Suel est pris en considération le décès survient dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

#### c) Rente éducation

Cette rente 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 perd l'existence du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;  
? le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre du décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal et à ses qualités d'un autre degré de parenté.

#### d) Rente de conjoint

Cette rente a pour objet, en cas de décès du salarié, le service au conjoint, au conjoint ou au lié par un Pacs, survivant :  
? d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;  
? d'une rente temporaire de trois ans lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire rétroactif 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 » rattachées à l'âge au décès (calculé par différence de millièmes) et le 60e anniversaire de naissance du salarié, le nombre d'années réversibles 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 rétroactif 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 millièmes) 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 obligatoires 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) Rente viagère réversible à la gaintrée de conjoint (pour les

salariés célibataires, veuf ou divorcé)

Cette rente a pour objet le versement aux salariés célibataires, veuf ou divorcé 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) Gaintrée de conjoint d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette rente 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 pourcentage du montant de la sécurité sociale (PMSS). La prestation versée dans la limite des frais réellement engagés.

#### g) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

##### Incapacité temporaire de travail

La rente a pour objet le versement 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 métiers professionnels.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du jour d'arrêt de travail et total du travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095 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 ; licenciement de la personne titulaire de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale ; lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale, des allocations de chômage de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel ou temporaire en cas d'activité partielle.

La rente ne vient pas en substitution de l'obligation de l'employeur de prendre en charge le traitement du salarié prévu par la loi de modernisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur le marché du travail.

##### Invalidité

La rente a pour objet le versement d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la prestation d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie tels que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel ou temporaire en cas d'activité partielle, s'élevé à :  
? invalidité 1re catégorie : 60 % du salaire de référence ;  
? invalidité 2e ou 3e catégorie : 75 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; licenciement de la personne titulaire de la sécurité sociale ; décès du salarié.

La rente est réduite ou supprimée en cas de réduction ou de suppression de la pension versée par la sécurité sociale.

##### Incapacité permanente professionnelle (IPP)

La rente a pour objet le versement d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'accident du travail ou d'une maladie

plnssireolfoee csnoadiunt à l'attribution par la sécurité sialcoe d'un tuax d'incapacité pnnteamere professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité petrenname pfelsnneloisroe est le sanviut :

? incapacité preannmete psinreofsleone d'un tuax cmpiors entre 33 et 66 % :  $R \times 3 / 2N$  (R étant la rtene d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;

? incapacité petnmanree d'un tuax supérieur à 66 % : 75 % du saiarle de référence, y cripmos la rente d'incapacité ptnaernmee preieonlsifone sievre par la sécurité sociale.

Le svrceie de la rente complémentaire cesse dès la savnrecune de l'un des événements svitauns : coisetasn du seirvce de la rente de la sécurité sialcoe ; latduioiiqn de la psneion vesslileie de la sécurité soliace ; décès du salarié. La rente est réduite ou spnuedsue en cas de réduction ou de ssspuenen de la rente versée par la sécurité sociale.

Dispositions cemumons aux gnaiatres incapacité temporaire, invalidité et IPP

Cette ganitare s'applique aux arrêts de traaivl dnot la dtae iinitlae est postérieure au 1er airvl 2022.

Limitation au net d'activité

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité saolice et du régime de prévoyance ainsi que de tuot ature nvveeu (salaire à tepms pitearl ou un qocelqunue renevu de ssutubottiin ?) ne pruroa cdurnoie le salarié à pievceror une rémunération nttee supérieure à cllee qu'il auiart perçue s'il aavit psouivuri son activité professionnelle.

Article 5.2 - Garanties au bénéfice des salariés cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Ces geaanirts s'appliquent aux salariés renvaelt de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des creads du 17 nevmrboe 2017.

Les ptontisreas liées aux ganterais décrites ci-après, snot calculées sur la bsaee de la trhcnae A du silarae des salariés précités.

Le diort à gaairtne csese en cas de caesotism du conrtat de travail, suaf dnas les duex cas saunitvs :

? si le salarié bénéficie à csete dtae du vemeesnrt de pstootrenis complémentaires de prévoyance de l'assureur au trite du présent régime : dnas ce cas, le diort à gtariane est assuré jusqu'au terme du vemnseert des pioastertns ;

? s'il ovruue diort au dsstpioioif de portabilité visé à l'article 5.3.

a) Décès, dobule eefft et invalidité aoublse et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié cadre, qelule qu'en siot la cause, ou à la dtae à leaquille il est rcnneou par la sécurité slioace en état d'IAD (classement en 3e catégorie ou rsennaosccniae d'un tuax d'incapacité pertaemne pnrflessoiolnee égal à 100 % aevc miajrooatn puor tecrie personne) et qu'il rsete définitivement iabnclape de se levrir à la mridone ooptccuan ou au mniodre taavril lui pcunrraot gian ou profit, ses anatys dorit ou lui-même en cas d'invalidité albsuoe et définitive bénéficieront :

? du vemernset d'un cpatal en cas de décès du salarié ;  
? du vernsmeet anticipé de ce cpaaitl en cas d'IAD.

Le mantnot du ciatpal est fixé cmme suit, en pgnecutroae du sraalie de référence :

? célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;  
? marié, trtiliaue d'un Pacs, cniubcon : 360 % ;  
? mtaoirjoan par efnant à chgrae : 80 %.

Le cptaail est versé aux bénéficiaires désignés lmneebrt par le salarié.

À défaut de désignation particulière, le cpaaitl est versé en ftncioon de la dévolution svuanite :

? au cojinnot du salarié, non séparé judiciairement, ou au pnraateie du Pcas ou au cuibocnn ;  
? à défaut de conjoint, par prtas égales etnre eux, aux enatnfs du salarié, vtavins ou représentés, et aux efntnas à cahrgue du cjnoiont ou du pirnaterae du Pcas ou du cucnibon ;  
? à défaut, par prtas égales ernte eux, au père et à la mère du

salarié ;

? à défaut, par prtas égales ertne eux, aux aetrus acanedtnss du salarié ;

? à défaut de tuos les susnommés, les ciaatpux rineenevnt aux héritiers.

À tuot moment, et nnmtaemot en cas de midioaoitfcn de sa soutaitin personnelle, le salarié puet euceffter une désignation de bénéficiaire différente (sauf accptoetain du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière puet être également établie par atce atqntueuhie ou atce suos sneig privé.

Quelle que siot la désignation de bénéficiaire applicable, la prat de cpaaitl crodronsnepat à la mjtjooraain puor etanfn à crahge est versée, par prtas égales etnre eux, deeemrncitt à ceux-ci dès luer majorité, à lreus représentants légaux ès qualités anavt luer majorité.

En cas d'invalidité auoslbe et définitive, le salarié perçoit, par aotnaiipictn et à sa demande, un caaitpl d'un mnonatt ieutqidne à cueli prévu en cas de décès (y cimpors les mnoajortas familiales). Le pmieaent du captial en cas d'invalidité alusboe et définitive met fin à la grtnaiae décès.

Le décès du conjoint, cuibnocn ou ttirilauue d'un Pacs, du salarié svreanunt simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le vsrenemet au pfioirt des enatnfs à cgrhae du conjoint, coibcunn ou tiualtire d'un Pacs, qui étaient iintelmiaent à craghe du salarié au juor de son décès d'un ctaiapl égal au caaitpl versé au décès teuots ceusas du salarié, y cpmrois la miojotraan éventuelle puor eannft à charge.

Ce catipal est réparti, par parts égales ertne eux, dciteerment aux eannfts à crahge dès luer majorité, à lrues représentants légaux ès qualités dnraut luer minorité.

Le veresnmet de ce cpaaitl en cas de décès postérieur ou simultané du cjonnot est égal à 100 % du mnaontt du cptaial versé en cas de décès du salarié.

b) Décès accidentel

Cette gianarte a puor oejbt le vmeeesnrt d'un ctaiapl supplémentaire en cas de décès du salarié consécutif à un accident.

Le mnnot du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui friguant au a ci-dessus en cas de décès du salarié.

Un ancedit est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non ioetntnnnel de la prat du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Suel est pirs en considération le décès senvrnuat dnas les 12 mios suvanit la dtae de l'accident.

c) Gntariae faris d'obsèques en cas de décès des anatys dorit du salarié

Cette gnaaire a puor oejbt le versement, en cas de décès d'ayants dorit du salarié (conjoint, cbcunoin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une smmoe dnot le mnantot est égal à un pnafold meensul de la sécurité solacie (PMSS). La psitatoern srea versée dnas la litmie des frias réellement engagés.

d) Rtene éducation

Cette gtrinaae a puor oejbt le service, au pioirt de cquahe efannt à charge, d'une rtnee en cas de décès du salarié.

Le mnantot de la rntee est fixé à 10 % du silaare de référence.

Cette rtene est majorée de 50 % lrosque :

? le cnonjot décède après le salarié, pnednat l'existence du crtnaot d'adhésion ou de la grtiaane tlele que définie dnas le présent régime ;

? le cnoinojt et le salarié décèdent du fiat d'un même événement, quel que siot l'ordre des décès.

La rntee est versée tnat que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rtnee est versée deienmtcert à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités darnut sa minorité.

e) Incapacité de travail. Invalidité. Incapacité pénnermae pnsfrloenisoele (IPP)

### Incapacité taimorepre de travail

La gntraaie a puor oejbt le srceive d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité toreripame de tiraval du salarié ourvnat doit aux pnistaoerts en espèces de la sécurité sacioe au ttrie de l'assurance mdaiale ou de la législation sur les adcntcies du taiarvl et madeias professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à cmtpeor du 91e juor d'arrêt cotinnu et total de travail, tnat que drue le secrvie de la paetrotsin sécurité slcoaie et au puls trad jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Le svercie des indemnités journalières complémentaires cssee dès la scevnanrue de l'un des événements stavnius : coetsisan du sriceve des indemnités journalières de la sécurité sclaoie ; liaoiitqudn de la pionsen vesiselle de la sécurité scilaoe ; décès du salarié ; noitafitocn de cesesmanlt en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

Lorsque le régime de la sécurité sliaoce réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

Le mntaont de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365e ptaire du sriaale de référence (dans la lmitie de la thacnre A, suos déduction des ptnarsoiets btrens versées au même ttrie par la sécurité scaiole et d'un éventuel sariale à tmeps ptearil ou recouserss en cas d'activité partielle.

La gairnate ne vneit pas se subutetisr à l'obligation de l'employeur de prrdene en craghe le miieantn du siralae prévu par la loi de menalossuitian n° 78-49 du 19 javienr 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la miasodirnteon du marché du travail.

### Invalidité

La gaartnie a puor oejbt le scireve d'une rtnee d'invalidité complémentaire (dans la lmitie de la trhance A en cas d'invalidité du salarié ovnraut doit à la pnesion d'invalidité de la sécurité solicae aevc csnmalseet en 1re, 2e ou 3e catégorie tllees que définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Le moantnt aennul de la rtene complémentaire, y cmprios la rnete d'invalidité burte sireve par la sécurité silcaoe au ttrie de la 1re, 2e ou 3e catégorie dnas laleuqlle le salarié est classé et d'un éventuel slairae à temps prtaeil ou rseoecurs en cas d'activité partielle, s'élève à : 75 % du srilaie de référence.

Le srvciee de la rtnee complémentaire cesse dès la sarnecuvne de l'un des événements svintuas : ctaesison du svrceie de la poseinn de la sécurité solciae ; lidutaiioqn de la pinosen vselleise de la sécurité sacioe ; décès du salarié. La retne est réduite ou suepsdne en cas de réduction ou de snspiseoun de la poisnen versée par la sécurité sociale.

### Incapacité pentmenrae plfrloiennessoe (IPP)

La gitarnae a puor objet le srvciee d'une rtene d'incapacité complémentaire, (dans la ltiime de la tanrche A, en cas d'accident du tarvail ou d'une mladiae prsonoeinflse condisnuat à l'attribution par la sécurité solicae d'un tuax d'incapacité ptnrmneeae professionnelle.

Le mnnoatt de la retne d'incapacité est le snuavit :  
? incapacité preetnamne d'un tuax croimps etrne 33 et 66 % :  $R \times 3 / 2N$  (R étant la rnete d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;  
? incapacité pnmrnetaae d'un tuax supérieur à 66 % : 75 % du srilaie de référence, y cripoms la rntee d'incapacité pnnrtmaeeef pfnsonlereisole sreive par la sécurité sociale.

Le srvciee de la rntee complémentaire cesse dès la snevraucne de l'un des événements sniavtus : castosien du svercie de la rente de la sécurité saocle ; ltuadiioiqn de la ponsien vsilleisee de la sécurité salioce ; décès du salarié. La rente est réduite ou sunpeduse en cas de réduction ou de susonisepn de la rente versée par la sécurité sociale.

Dispositions cmunoems aux gneitaras incapacité temporaire, invalidité et à l'IPP :

Cette giatnare s'applique aux arrêts de tvarial dnnot la dtae iainlite est postérieure au 1er airvl 2022.

### Limitation au net d'activité

Le cuuml des smeoms reçues au titre du régime général de la sécurité scaiole et du régime de prévoyance asniil que de tuot artue rveenu (salaire à temps ptaierl ou un queneocque renevu de stbsuititoun ?) ne prroua cduniroe le salarié à poirevecr une rémunération nette supérieure à celle qu'il aiurat perçue s'il aviat psuiovri son activité professionnelle.

Article 5.3 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent alctrie définit les modalités d'application du dtpsisiof de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de csseioatn du deiernr cntarot de trvaial non consécutive à une fuate lrudoe et ouvnrat doit à idsaemiinnton du régime olgtioobre d'assurance chômage, le salarié bénéficie du mneiian des gartenias de prévoyance dnas les codionitns ci-après.

En cas de matioiidcofn ou de révision des gnraaetis des salariés en activité, les gantraies des assurés bénéficiant du dspisioif de portabilité sroent modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le bénéfice du mainetin des genaatris est subordonné à la cindtooin que les dotirs à creuturvoe complémentaire aeint été ourtevs cehz le deeiernr elpeymuor anvat la dtae de ctsaoisen du caortnt de travail.

### a) Modalités du maintien

Le meniian des graetains de prévoyance « incapacité, invalidité, IPP, décès » s'effectue dnas les mêmes cdtiionons que puor les salariés en activité, suos réserve que l'ancien salarié ait founri à l'ancien eouplmyer ou à l'organisme arusuesr la jiiifoascttun de sa psire en carhge par le régime d'assurance chômage.

Les ditors garaitns par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité trmopearie ne pvnuet cruionde l'ancien salarié à pcevrieor des indemnités d'un mtoannt supérieur à culei de l'allocation ntee de régime obliaogirte d'assurance chômage à luqleae l'ancien salarié ourve dorit et qu'il aiaurt perçue au ttrie de la même période.

### b) Durée et liitmes de la portabilité

Le manetiin des gaanirets pnred effet dès la dtae de csiteoasn du cnoartt de travail.

L'employeur sanglie le mntaiein de ces gtiearans dnas le cirefatct de taivrail et imfonre l'organisme assreuer de la ceatsosin du conartt de travail.

L'ancien salarié justitiiie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mateniin des garanties, qu'il rmilept les ctnioodins rsqieues puor en bénéficier.

Le mtniaen des gaieantrs s'applique puor une durée miamaxle égale à la durée du drieenr crtantot de tviaarl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drereins cartnots de tavaril lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant anrodire au nobrme supérieur, dnas la lmitie de 12 mois.

Le bénéfice du mtniaen de ces gtaainres est subordonné à la cinioodtn que les drotis à cruuevorte complémentaire ainet été ovtures cehz le dreiner employeur.

En tuot état de cause, le miieantn des gertiaans csese lquorse le bénéficiaire du diotipissf de portabilité rpeernd une activité professionnelle, dès qu'il ne puet puls jfituesir auprès de l'organisme ausrsuer de son sutatt de deumenadr d'emploi indemnisé par le régime oitagbiolre d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liqiiodutan de la psinoen de vilssillee de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suinsopsen des aalcoiltns du régime oaltirbgie d'assurance chômage puor csau de mlaidae ou puor tuot arute mtiof n'a pas d'incidence sur le cucall de la durée du meiiantn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

#### c) Famnnieect de la portabilité

Le mieniatn des gnaiaters au titre de la portabilité du présent régime oarbtologie est financé par les ctaostoinis de l'entreprise et des salariés en activité (part pnoraalte et prat salariale).

#### d) Cemgnahnet d'organisme assureur

En cas de cneeaghmt d'organisme assureur, les bénéficiaires du dosisitpf de portabilité reevalvt des présentes snpiatluois snot affiliés dnas les mêmes ctoonndiis que les salariés en activité auprès du neovul orsagnmie assureur.

#### Article 5.4 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les dsisinitoos ritvleas à la spesnosuin des garanties, puor les pitaptaircns puor le crotant de traiavl est suspendu, snot aménagées puor prnerde en ctmope les dipiosiotnss de l'Instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 raeltvie au minatein des giaeartns de ptoiretoen soliaice complémentaire en cas de sneipsoen du crtoant de traavil dnas le crdae des ctrtonas clotiefcls à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des gnaatires de piettrocon soiclae complémentaire msies en pclae dnas l'entreprise est maintenu, mnanyneot pnemeait des cisitooants (sauf doistispin puls falvbaore fianurgt au ctraont srcsiut auprès d'un omgaisrne assureur), au prfoit des salariés dnot le cnoart de tariavl est suspendu, et, le cas échéant, de lures atnyas driot puor la période au titre de lqulalee ils bénéficient :

- ? d'un maintien, taotl ou partiel, de salirae ;
- ? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles seonit versées deetiencmrt par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ? d'un revenu de rcemleamnpet versé par l'employeur. Ce cas crencnoe nmmatonet les salariés placés en activité pliaelrte ou en activité pitaellre de lngoue durée, dnot l'activité est taeetnmlt spusneude ou dnot les hriraoes snot réduits, anisi que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
- ? des peniaotsrts en espèces de la sécurité sociale.

Les graaniets prévues par le présent régime de prévoyance snot spusndees en cas de périodes non rémunérées par l'employeur namneomtt en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé ptaarnel d'éducation, congé puor création d'entreprise...).

S'agissant de l'assiette du fnnieamcmt des gnateirs :

Pour les salariés en suneipsson du cratnot de tviraal bénéficiant d'un mnieitan de garanties, la bsaie de cuacll des canotosiits et des pteorisans est égale au mnatont de l'indemnisation perçue dnas le cdare de la ssiopneusn du corant de tariavl (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une imosiedaintnn complémentaire ou cntlnolnieeeovne versée par l'employeur).

#### Article 5.5 - Mise en place d'un fonds de solidarité

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le régime de prévoyance instauré au nviaeu de la brchnae présente un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soliaice et comprend, à ce titre, des poinrstates à caractère non dneecmretit contributif, idneillidevus et collectives.

La prat de catsoiioitn affectée au faninecenmt de ces pontiertass est fixée à 2 % sur les cotsotinais versées par les enrprseiets enatrt dnas le camhp d'application du régime de prévoyance.

Les eseietrprsr enrtant dnas le chmap d'application du présent régime dervnot vllieer à ce que les croatnts qu'elles sescunviort auprès des osimarengs asusreurs prévoient ce ficieamnnnt et l'affectent à des praetostins à caractère non denriecetmt

contributif, comme définies ci-après.

La solidarité msie en ?uvre par le présent régime prévoit :

? le fanieecmnnnt d'actions de prévention de santé pquulbe ou des requis puor penisseornofls qui pnuoortt revêtir la frmoe de rliaes de la ptliiuoque de santé pblquie notamment des ceapganms nanitoelas d'information ou de pgarmroe de ftarmoolin ou vsinat à réduire les ruesqis de santé furuts et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

? la pirsie en charge de piarttosnes d'action sliocae paovnut cpnemdrore nmnomeatt : à ttrie ideuidvnl : l'attribution, lusoque la siotuaityn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de suocers iinelvduids aux salariés, acniens salariés, et atnyas diort ; à titre ctolieiclf : des aedis fcae à la perte d'autonomie puor l'hébergement en foeyrs puor handicapés, en fauver des efnntas handicapés anayts droit, ou des atindas familiaux.

#### Article 6 - Conséquences du changement d'organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

En cas de cegmnahtet d'organisme aesurusr résultant de la résiliation d'un ctnoart sicroust dnas le carde de l'article 1er du présent accord, les gatrniaes en cas de décès snot mteeainuns puor les salariés et ainnces salariés bénéficiaires des panetsritos incapacité et invalidité complémentaires par l'organisme fsaaint l'objet d'une résiliation, et ce au neviau de pesrtoaitn tel qu'il est défini par le ttxee coonnvineetnl au juor de sa résiliation.

Les ptenaistors incapacité, invalidité, rtene éducation et rtnee de cnojniot en curos de vmeesenrt coteunrnonit d'être srveies jusqu'à luer temre à un niveau au mions égal à cleui de la dernière posaietrtn due ou payée avnat la résiliation.

Par ailleurs, l'entreprise, en aplticapoin de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, drvea oisaergnr la puosrtue des revalorisations.

#### Article 7 - Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent acrcod puet être modifié soeln le dssioiptif prévu à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Sa dénonciation par l'une des paetris est régie par l'article L. 2261-9 du même code.

En cas de dénonciation, une négociation srea organisée snas délai, aifn de déterminer, le cas échéant, les nelulveos museres de pccroitoten salioce peamttret de pimroouvor le régime de prévoyance.

#### Article 8 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent acocrd est cnclou puor une durée indéterminée et penrd eefft à ctmeopor du 1er javenir 2016.

Le présent aorccd srea fiat en un nmrboe safisifunt d'exemplaires puor être rmeis à cnachue des petiars ctcaentatonrs et déposé auprès de la dociertn générale du tviral et du secrétariat-greffe du cioensl de prud'hommes de Paris, dnas les coontidins prévues par le cdoe du travail.

L'extension du présent arcocd srea demandée dnas les cioondints prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

*(1) Airtcle étendu suos réserve de l'application des dtsisiopions de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salariés des epierenrstsnrlaevt de la cnivtoenon cvtelcilo

ntanioae de la corfifue et des pessoinofrs cxeoonns du 10 jilluet 2006 bénéficient d'un régime ceevnnoitnnol de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » formalisé par l'avenant n° 8 du 10 airvl 2007, tel que modifié par l'avenant n° 17 du 16 sperbetme 2009, l'avenant n° 25 du 12 airvl 2012 et l'avenant n° 31 du 3 jilleut 2013.

Les preinaaers suiocax se snot réunis aifn de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rndeue nécessaire ctopme tneu de l'évolution du cextnote législatif et réglementaire ecrnadant l'existence de gaeairtns ctecvlelios en matière de prévoyance, nmmteonat au rrgead de l'entrée en vguieur de la loi de fcnmainneet de la sécurité soaclie n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 puor 2014 aanyt acté la csuerne des caeulss de

## Avenant n 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; FCS CGT.

Article 1er - Modification de l'article 2 « Bénéficiaires du régime obligatoire »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 2 de l'avenant n° 11 du 16 airvl 2008 est dorénavant rédigé comme siut :

« Les enietsrrpes ennatrt dnas le cahmp d'application du présent aevnant dienvot courivr à trite otairgloie l'ensemble des salariés, geul que snot luer stuatt (sous caortnt à durée indéterminée ou déterminée, aetnrnpps ?), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité scoiaie ou du régime local de sécurité scalioe d'Alsace-Moselle.

Les salariés svntiuas deoinvt tueiotfos avior la faculté de rsueefr luer adhésion au régime :

? les salariés à tmeps pterail et arntpeips dnont l'adhésion au régime les coniuurdiat à s'acquitter, au tirt des gianrates faris de santé, de ciitotoasns au mnois égales à 10 % de luer rémunération brtue ;

? les salariés bénéficiant, dnas le carde d'un ature emploi, d'une cuurrteove clvecitloe de rnmubeoreesmt de fairs de santé srievie dnas le cdare d'un dtspoiisif rslpsienmat les cotiinndos mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le régime mis en pacle dnas l'entreprise diot également cvuroir à tirt obligatoire, dnas le cadre d'une ctsoatiion uimrfone famille, les ayatns dirot du salarié (enfants et cnnojiot à charge, tles que définis par le cotanrt d'assurance).

En aolpciatipn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Eivn », la crveourtue faris de santé srea mniaentue par l'assureur :

? au poirft des aennics salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une ponsein de rtatiere ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveenu de remplacement, snas cioiodtnn de durée, suos réserve que les intéressés en fssneat la dmadene dnas les 6 mios qui snvuet la rruutpe de luer contart de tarival ou, le cas échéant, dnas les 6 mios svaiunt l'expiration de la période de portabilité dnont ils bénéficient ;

? au piroft des peersnns giarnetas du cehf de l'assuré décédé, pednnat une durée mmilanie de 12 mios à ceptomr du décès, suos réserve que les intéressés en fnasset la dmanede dnas les 6 mios snvuiat le décès. »

Article 2 - Modification de l'article 4 « Garanties »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

désignation d'organismes assureurs, mias également puor prdrnee en ctpome les modalités d'application du doistiispf de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les paetirs sgaraniies ednnetnet asini redéfinir, au sien d'un même accord, les ctniinodos dnas lelseuelqs les salariés de la bncarhe bénéficient d'un neivau maminil de gntaireas de prévoyance.

Ainsi, les ditnspoiis décrites ci-après se stseubntiut intégralement à ceells instituées par les aeatvnns cités au premer prraghpaae du présent préambule.

L'article 4 de l'avenant n° 11 du 16 airvl 2008, daenvnet l'article 3, est dorénavant rédigé cmome siut :

« Les eperntiers dnreovt grtnaiar les salariés et lures ayants diot en matière de fiars de santé en rcnpasteet les mimnia de couverture, atce par acte, svuaitns :

Tableau des gaanertis du régime général de la sécurité scialoe

Acte	remboursements cvteielnnnoons (y copirms ruoenrsetemmbms sécurité sociale)
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moeyn séjour ou en piristayhce (1)	
Honoraires CAS	135 % BR
? aetcs en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
? aetcs techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Honoraires hros CAS	115 % BR
? aetcs en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
? aetcs techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Frais de séjour	145 % BR
Forfait jloaiunrer (2)	100 % BR
Chambre particulière	15 ? par juor dnas la litmie de 30 juras par année cvllie en hasaltopiotisn chirurgicale, médicale, moeyn séjour ou en pchistayire
Lit acgopanmanct	15 ? par juor
Consultations, vitsies	
Consultations, vsetiis CAS	100 % BR
Consultations, viitses hros CAS	100 % BR
Actes de spécialité des médecins CAS	100 % BR
Actes de spécialité des médecins hros CAS	100 % BR
Analyses	100 % BR
Radiologie CAS	100 % BR
Radiologie hros CAS	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auerts que dineaerts (audioprothèses, orhto pédie, ptiet aapilleprage et accessoires)	100 % BR



Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 ? par cunolitosn (limité à 80 ? par an et par bénéficiaire)
Pharmacie, tpsorsnat	
Pharmacie vginette bcnalhe	100 % BR
Pharmacie venttgie bluee	100 % BR
Pharmacie vgtntiee ornage	100 % BR
Frais de tpsornort	100 % BR
Dentaire pirs en cgarhe par la sécurité scoiale	
Soins dateirens (AXI, END, SDE, TDS)	125 % BR
Prothèses daneretis (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	270 % BR
Inlays, olnyas (INO) (*)	270 % BR
Orthodontie	175 % BR tuos les 6 mios
Dentaire non pirs en cahrghe par la sécurité silcoae	
Prothèses dteanreis (PDT, PFC, RPN)	Néant
Implants (IMP)	400 ? par an et par bénéficiaire
? curetage, surfaçage	50 % FR limité à 1 % PSMS par séance dans la ltimie de 2 séances par an
? gerffe givlniage	50 % FR limité à 3 % PSMS par séance dans la litmie de 1 gerffe par an
? anllgeemont cioroanre	50 % FR limité à 0,5 % PSMS par inienoervttm dans la ltmie de 2 itrteenivonns par an
? lmaabeu	50 % FR limité à 1,5 % PSMS par ienniortevtn dans la lmtie de 4 ivtoneeinrnts par an
Optique (par année civile) (3)	
Verres (par verre)	100 % BR + 79,50 ?
Montures	100 % BR + 111 ?
Lentilles acceptées par la sécurité sicloae	100 % BR + 3,5 % PSMS par an
Lentilles refusées par la sécurité siacole médicalement justifiées	3,5 % PSMS par an
Kératotomie (chirurgie au lsaer de la myopie)	6 % PSMS
Maternité	
Participation aux faris de maternité (versement d'une prime) (**)	7 % PSMS
Chambre particulière	100 % FR dnas la ltmie de 1,5 % PSMS par juor et dnas la lmiite de 12 juors par an et par bénéficiaire
Autres rurbmtmeseones	
Pilules et pahcts cctrotifapnes non remboursés par le régime ooagbirtlie	100 % FR dnas la lmitie de 1 % PSMS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la sécurité scailoe	80 % FR limité à 4 % PSMS par an et par pnoense

BR : bsaee de rmeserbonmuet sécurité sociale.  
FR : firas réels.  
PMSS : paonfld mseunel de la sécurité soiclae (3 170 ? au 1er jneavir 2015).  
CAS : caotrnt d'accès aux soins.  
(\* ) Atecs en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remermbnouseet puor les inlays, oyanls non remboursés par la sécurité sociale.  
(\*\* ) Le vrenmseet de la ptiaerostn complémentaire de la maternité s'entend par enfnat et par pnrtaet cotisant, y cormpis dnas le cas de nnsascaie gémellaire.  
(1) Puor les pnierctais non conventionnés, la bsaee de rnseneuoermbt (BR) reutnee par la meutllue est clele des piarctines conventionnés.  
(2) Fofiaart jarlnueior facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD, établissements d'hébergement puor poensens âgées dépendantes, et les MAS, moniass d'accueil spécialisées.  
(3) La pirsse en carhge des dépenses d'optique est encadrée par des podnalfs et des phelacrns différents en fcoiontn du nvaieu de corrticeon nécessaire. Elle est par aliurels limitée à un équipement tuos les 2 ans à ctepomr de la dtae d'acquisition de l'équipement (verres + monture), suaf puor les mnueirs ou en cas d'évolution du bseion de cceirorton où un équipement puet être remboursé tuos les ans.

Tableau des grnataeis du régime Alsace-Moselle

Acte	remboursements cnoelvtneonniss (y cpiroms rembeouemrsnns sécurité sociale)
Hospitalisation chirurgicale, médicale, myoen séjour ou en pyitishrae (1)	
Honoraires CAS	Néant
? acets en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
? aects techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Honoraires hros CAS	Néant
? atecs en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
? aects techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Frais de séjour	100 % BR
Forfait jaleounrir (2)	100 % du tiarf en veugiur
Chambre particulière	100 % FR dnas la ltmie de 60 jorus par année clviie en hipassiotalton chirurgicale, médicale, moyen séjour ou en pticsiahyre
Frais d'accompagnement d'un enfnat assuré de mnois de 10 ans	100 % FR dnas la ltiime de 1,5 % PSMS par juor
Lit amgnpcnoaat	15 ? par juor
Consultations, vieists	
Consultations, vitsies CAS	210 % BR
Consultations, viisets hros CAS	190 % BR
Actes de spécialité des médecins CAS	210 % BR
Actes de spécialité des médecins hros CAS	190 % BR
Analyses	150 % BR

Radiologie CAS	160 % BR
Radiologie hors CAS	140 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR
Prothèses atrues que dreations (audioprothèses, ortho pédie, pteit allaippgerae et accessoires)	150 % BR
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, iscinrt au rigserte préfectoral et exerçant en France)	20 ? par cotiulnason (limité à 80 ? par an et par bénéficiaire)
Pharmacie, tpsrnoart	
Pharmacie vgenite blhcane	100 % BR
Pharmacie vgenite bulee	100 % BR
Pharmacie vgetnite ognare	100 % BR
Frais de trnsarpot	100 % BR
Dentaire pirs en chgrae par la sécurité siloace	
Soins drnteais (AXI, END, SDE, TDS)	350 % BR
Prothèses dieaertns (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	350 % BR
Inlays, onlyas (INO) (*)	350 % BR
Orthodontie	300 % BR
Dentaire non pirs en cagrhe par la sécurité scaloie	
Prothèses deritnaes (PDT, PFC, RPN)	250 % BR reconstituée
Implants (IMP)	400 ? par an et par bénéficiaire
? curetage, surfaçage	50 % FR limité à 1 % PSMS par séance dans la lmitie de 2 séances par an
? grfefe gilagnvie	50 % FR limité à 3 % PSMS par séance dans la ltimie de 1 gfefre par an
? aogelnnlmet coaonrire	50 % FR limité à 0,5 % PSMS par itvneionrten dans la liitme de 2 iotrnevnties par an
? laaebmu	50 % FR limité à 1,5 % PSMS par iettverionnn dans la lmtiie de 4 iovnteetirns par an
Optique (par année civile) (3)	
Verres (par verre)	100 % BR + 111 ?
Montures	100 % BR + 95 ?
Lentilles acceptées par la sécurité sclaoie	100 % BR + 8 % PSMS par an
Lentilles refusées par la sécurité soicale médicalement justifiées	8 % PSMS par an
Kératotomie (chirurgie au lesar de la myopie)	6 % PSMS
Maternité	
Participation aux faris de maternité (versement d'une prime) (**)	10 % PSMS
Chambre particulière	100 % FR dnas la ltimie de 1,5 % PSMS par juor et dnas la lmitie de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres rmetmeseurbos	

Pilules et pthcas ccaotfentpris non remboursés par le régime olratbiogeo	100 % FR dnas la lmitie de 1 % PSMS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la sécurité saloie	80 % FR limité à 4 % PSMS par pensnore et par an
<p>BR : bsae de rnmobeeurst sécurité sociale. FR : frais réels. PMSS : pnoflad mseneul de la sécurité sliacoe (3 170 ? au 1er jniavier 2015). CAS : crtoant d'accès aux soins. (* Aetcs en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de rnommeebruset puor les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale. (**) Le vnsmeeret de la patotreisn complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par prnaet cotisant, y coprmis dnas le cas de nnissacae gémellaire. (1) Puor les paniitrcs non conventionnés, la bsae de ruobemrnsmeet (BR) retenue par la mlutluee est celle des pernictais conventionnés. (2) Faofirt jreulnoiar facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD, établissements d'hébergement puor peronens âgées dépendantes, et les MAS, moiasns d'accueil spécialisées. (3) La prise en chrage des dépenses d'optique est encadrée par des pfnldoas et des panelrchs différents en fonciton du niveau de critoecrn nécessaire. Elle est par alerluis limitée à un équipement tuos les 2 ans à ctopmer de la dtae d'acquisition de l'équipement (verres + monture), suaf puor les muneris ou en cas d'évolution du besoin de ccerirootn où un équipement puet être remboursé tuos les ans.</p>	

Article 3 - Modification de l'article 6 « Suspension »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 airvl 2008, davnenet l'article 4, est dorénavant rédigé comme siut :

« Le bénéfice de la ceuoutrrve firas de santé diot être mtianneu au piroft des salariés dnnt la ssupsnoien du crtonat de tavrrial est rémunérée ou indemnisée par l'employeur dteimrceent ou par la peecortipn d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dnnt le cartnot de taavirl est ssdepuu et qui ne bénéficient d'aucun mitaenin de saliare ni ppoertiecn d'indemnités journalières complémentaires (congé snas solde, congé sabbatique, congé pateranl d'éducation, congé puor création d'entreprise...) ne bénéficient pas du mneiian de la ctrvoeurue santé, suos réserve de dsiootpsinis particulières paunovt être prévues par la caortnt d'assurance. »

Article 4 - Modification de l'article 7 « Cotisations : assiette et taux »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 7 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 dneevit l'article 5 et s'intitule « Coitotisans ». Il est dorénavant rédigé comme siut :

« Les epetisrerns rvaneelt de la cointvoenn ctolcielve ntonliaae de la cufirofe et des pfsreonosis cxennoes droevnt rpeseter une psrie en chgrae à hteuuar de 60 % de la ctoasition gaolble cnpordoaerst à la cuvurotree flimiaale obligatoire.

Cette papiorittican partnolae ne pourra en tuot état de cause être inférieure à un pchelnar meensul de 25 ? puor le régime général de la sécurité siclaoe et le régime Alsace-Moselle. A cmoepr du 1er jaivner 2016, ce monantt est indexé sur l'évolution de la veaulr du paonfld mesuenl de la sécurité sociale.

Les eeneitsprrs dnvreot curnbetior à la couutrvere santé de la même façon puor tuos les salariés. »

Article 5 - Suppression d'articles devenus sans objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les articles 3, 5, 8 à 16 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 snot supprimés.

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2016. Il s'incorpore à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les parties susdites conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des compétences budgétaires et de la réforme de l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CDFT ; UNSA FCS.

Article 1er - Reconnaissance du BTS Métiers de la coiffure dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les modifications susdites sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes du 10 juillet 2006 relative à la rattachement des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

? au niveau II, échelon 3, dans les qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;  
? au niveau III, échelon 1, dans les qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;  
? au niveau III, échelon 2, dans les qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;  
? au niveau III, échelon 3, dans les qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes, en date du 16 avril 2012, prévoit en son article 3.3, comme principe du fait de critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 2 - Entrée en vigueur et champ d'application

## Adhésion par lettre du 28 octobre 2015 du CNEC à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

En vigueur en date du 14 nov. 2015

Paris, le 28 octobre 2015.

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes bénéficient d'un régime conventionnel de frais de santé formalisé par l'avenant n° 11 du 16 avril 2008.

Les parties susdites se sont réunies afin d'envisager la révision du dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire concernant l'existence de garanties collectives en matière de frais de santé, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 relative à la sécurité sociale pour 2014 ainsi que la suppression des cotisations de désignation d'organismes assureurs et réformé le régime des cotisations des cotisations (décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014).

Les dispositions conventionnelles sont ainsi modifiées dans les conditions qui suivent.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent avenant entre 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 aura été publié au Journal officiel l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

Son champ d'application est limité à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes du 10 juillet 2006.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

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 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.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les parties susdites décident d'intégrer le diplôme brevet de technicien supérieur Métiers de la coiffure dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure pour prendre en compte cette modification.

Le CQP « Roaplenssbe de solan de coiffure » permet de répondre aux besoins des salariés en leur donnant des possibilités d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises en leur permettant de trouver des candidats pour combler les compétences requises en management et gestion.

Le BTS Métiers de la coiffure permet de répondre aux besoins des entreprises en termes d'expertise et de compétences technologiques, de gestion et de management et de mise en œuvre de la stratégie commerciale.

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 négociation à l'accord du 17 juin 2009, à la convention

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS.

Article 1er - Définition et champ d'application du temps partiel  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Article 1.1 - Définition  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

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 entreprises 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 concernées 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 en date du 1 nov. 2016*

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

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

Article 2 - Application de la loi dans le temps  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Par la loi de simplification du 20 décembre 2014, le gouvernement a également apporté par 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, 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

de la profession.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Messieurs les secrétaires, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

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 conclus 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 automegruer 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 alléguées 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 définitif 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 étendu 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 mobilité professionnelle 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 en date du 1 nov. 2016*

Article 3.1 - Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Article 3.1.1 - Généralités  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

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 en date du 1 nov. 2016*

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 en date du 1 nov. 2016*

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

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié

; 4° Les heures supplémentaires peuvent être amoncelées 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 en vigueur tel qu'il est à 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 des professions 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 en date du 1 nov. 2016*

#### A. ? Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut dépasser au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption d'activité ne peut 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 modalités du mois au cours duquel 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. ? Modalités de la répartition des heures de travail

La modification de la répartition des heures 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 heures de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre recommandée 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 personnelle de nature à empêcher l'exercice de son activité professionnelle.

Article 3.2 - Cas de dérogation à la durée minimale légale des contrats à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Article 3.2.1 - Cas de dérogation prévus par l'accord collectif

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

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 liés à la coiffure.

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

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

L'activité des coiffeurs est caractérisée par un rythme de travail particulièrement intense en raison de couvrir les vendredis et samedis de chaque semaine. Cette réalité économique nécessite l'adaptation de règles effectives.

Prenant en compte cette particularité, les parties conviennent de déroger, 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. OAiSgtnraoin du tpmes 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 parties conviennent de préciser : « 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 moyennement 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. Cotribution au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les parties conviennent de s'accorder sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée.

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

Cette prime fait l'objet d'une retenue à la source sur le salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive 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 pas 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 de travail dérogatoire applicable aux métiers de l'esthétique (emplois de l'esthétique et cosmétique)*

La durée minimale de travail des salariés concernés est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires.

##### B.2.2. OAiSgtnraoin du tpmes 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 conformément à la définition.

##### B.3. Cotribution au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les parties conviennent de s'accorder sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée.

Cette prime spécifique cronoepd à l'équivalent du siraale de bsae du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fiat l'objet d'une lngie distncite sur luer bletluin de salaire.

Si, au curos de la ralieton ctroecatnlne de manière définitive lniat l'employeur et le salarié à tpmes partiel, le tpeps de trvaail de ce deirner évolue dnas le snes d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est puls tneu de vsreer cette prime spécifique au salarié.

### C. ? Dérogations liées aux métiers d'agent de maîtrise et/ou crade administratif

#### C.1. Camhp d'application de la dérogation et eplomis concernés

Cette dérogation vsie les atnges de maîtrise et/ou crdaes administratifs.

#### C.2. Modalités et msie en ?uvre de la dérogation

##### C.2.1. Hroirae hdeaambrdoe cveentnononl dérogatoire aiplcbaple aux atnges de maîtrise anirtdatfsiims et/ ou caerds administratifs

La durée mlnmiaie de traaivl des salariés oapccunt evixuscmleet des postes d'agent de maîtrise ou des postes de cadre d'administratif est fixée à rosian de 7 hreus hdmeoabdairs sur une journée cetrnlecuneatmolt définie.

#### C.3. Corerapittne au bénéfice du salarié

En cpnttreorie de la dérogation à la durée légale ailbppclae aux salariés à tpmes partiel, les pinteerraas siocuax s'accordent sur le fiat qu'une prime luer snot allouée.

Cette prime spécifique crpeosrnd à l'équivalent du sraalie de bsae du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fiat l'objet d'une lngie ditcniste sur luer bbleitun de salaire.

Si, au corus de la roaltein cacleutlrnote lniat l'employeur et le salarié à tpmes partiel, le tpeps de tavaril de ce dneerir évolue définitivement dnas le snes d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est puls tneu de vreesr cette prime spécifique au salarié.

### D. ? Dérogations liées aux eoipmls affectés aux tâches de nettoyage

#### D.1. Cmahp d'application de la dérogation et emipols concernés

Cette dérogation vsie les eolipms affectés aux tâches de nettoyage.

#### D.2. Modalités et msie en ?uvre de la dérogation

##### D.2.1. Harroie haeroambdide cntneevnoinl dérogatoire alilpbcpae aux elipmos affectés aux tâches de nettoyage

La durée mniiamle de tvarial des salariés ocuapcnt ecmevxienslut des epolms affectés aux tâches de ntogtaeye est fixée à raison de 2 hreus hebrmoedaids consécutives.

##### D.2.2. Oiorigstnaan du tpmes de travail

Les hreus de traival snot nécessairement regroupées puor chuqae journée de travail, étant précisé que puor cauhqe journée travaillée la durée mamiinle de tvarial est de 2 hreus consécutives jusqu'à crenournce de 24 heeers hebdomadaires.

Au-delà de la 24e hruue hebdomadaire, suos réserve de retcpseer les doiniistpsos légales en matière de tpeps partiel, les herues travaillées snot réparties lnbeimeirt par l'employeur dnas la sinmeae de taiarvl jusqu'à crnrnurceoe de 35 heures.

### D.3. Ciaenroprtrte au bénéfice du salarié

En crneittrapoe de la dérogation à la durée légale ablapiclpe aux salariés à tpmes partiel, les pnataeeirrs saioucx s'accordent sur le fiat qu'une prime spécifique luer snot allouée.

Cette prime spécifique conreprsod à l'équivalent du sraalie de bsae du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fiat l'objet d'une ligne dtncstiie sur luer blutein de salaire.

Si, au cours de la rtelioan clecatnourlte lniat l'employeur et le salarié à tpmes partiel, le temps de traiavl de ce deinerr évolue définitivement dnas le snes d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est puls tneu de vesrer cette prime spécifique au salarié.

*(1) Pinot A.2.1 de l'article 3.2.1 étendu suos réserve que l'article L. 3123-14-3 aeuuql il fiat référence snot eetnndu cmome étant le 2e alinéa de l'article L. 3123-19 du cdoe du trivaal dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ratevlie au travail, à la msoidrtaieon du dilouage scoail et à la sécurisation des proaurcs professionnels.  
(Arrêté du 4 ocrbote 2016 - art. 1)*

*(2) Ponit A.2.2 de l'article 3.2.1 étendu suos réserve que les arieltcs L. 3123-15 et L. 3122-2 auluqexs il fiat référence seonit etunneds cmome étant, respectivement, les aclertis L. 3123-13 et L. 3121-44 du cdoe du tiraval dnas luer rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reitlvae au travail, à la maentiodrison du dlgaouie sicaol et à la sécurisation des puorarc professionnels.  
(Arrêté du 4 otbroce 2016 - art. 1)*

#### Article 3.2.2 - Cas de dérogation prévus par la loi En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

A. ? Crttaons à tpeps paitrel à durée déterminée et ctonarts de miisosn (intérim) cclunos au trite du reemepacmlnt d'un salarié

##### A.1. Dopotiisniss prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 javeinr 2015 reiltave à la siopliicatmfin et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de tpeps peiarlt isuses de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rtviaele à la sécurisation de l'emploi, ne snot pas concernés par la durée mmailnie du tiavral à tpeps peatril de 24 hreus par smnaiee les ctortans à durée déterminée et les ctrotans de misison (intérim) cucolns au ttire du rpemaelnecmnt d'un salarié en cas nmmeantot d'absence ou de ssieunopsn du crnaott de travail.

L'ordonnance cilirfae asnii la satoituin des cnttaros de ramenmpelcet en précisant que la durée mainmlie de 24 hueres ne tvoure pas à s'appliquer à ces contrats, aifn qu'un salarié dnnot la durée du tiarval était inférieure à 24 heerus hamoeidadbres psuise être remplacé par un salarié recruté sur la bsae de la durée ctolonelcrtae du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

##### A.2. Dsinootisips prévues par l'accord ceilcotlf crpoatternie au bénéfice du salarié

En crtianretpoe de la dérogation à la durée légale aaplbilcpae aux salariés à tpmes partiel, les ptreiaarens sciouax s'accordent sur le fiat qu'une prime spécifique srea allouée aux salariés à tpmes ptirael en deçà de 24 hruues hebdomadaires, aynat cocnlu un ctntroat à durée déterminée ou un crntroat de misosin (intérim) au titre du rcepnamleent d'un salarié en cas nammnoett d'absence ou de ssesnuoiqn du corntat de travail.

Cette prime spécifique crenprsood à l'équivalent du siaarle de bsae du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fiat l'objet d'une lninge dtniitcse sur luer biuetlln de salaire.

Si, au cours de la roieatn clurtcoaelnte lniat l'employeur et le salarié à tpeps partiel, le tpeps de tviaarl de ce dienrer évolue définitivement dnas le snes d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est puls tneu de veersr ctete prime spécifique au salarié.

B. ? Crontats d'une durée au puls égale à 7 jours

### B.1. Ditosnoips prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la sécurisation de l'emploi 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 puls égale à 7 jours.

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

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

La durée minimale journalière de travail des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au puls égale à 7 jours est fixée au minimum à 4 heures et ne comporte 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 puls 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 luer 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 pas tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. ? Dérogations individuelles

C.1. Dérogations 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 écrit et motivée dans les deux mois suivants :

? pour faire face à des circonstances ;

? en raison de son statut de titulaire d'activités afin d'atteindre une durée globale d'activité continue à un temps partiel ou au moins égale à la durée de 24 heures.

C.2. Dipsions 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 accès à luer dénommé 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 luer 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 pas tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

(1) Piont C.1 de l'article 3.2.2 étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du

travail.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 4 - Modification du temps de travail prévu au contrat

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Article 4.1 - Heures et compléments d'heures

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

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 nouveau droit : 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 respecter les modalités de conclusion des compléments d'heures peuvent être conclues 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 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 maximale par un salarié à temps partiel au-delà 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 luer souhait d'augmenter luer temps de travail, dès lors que l'employeur ne peut conclure avec l'activité nécessitant une attention particulière de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre recommandée 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. ? Motivation des heures effectuées dans le cadre des avenants de compléments d'heures

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

D. ? Motivation des heures complémentaires applicables au-delà de la durée déterminée par l'avenant

Les heures complémentaires applicables au-delà de la durée déterminée par l'avenant, et dans le cas contraire la durée légale du travail, sont soumises à une majoration de 25 %.

4.1.2. Heures complémentaires

A. ? Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée maximale de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail supplémentaires dans le

crade du complément d'heures.

Le crnaot de taarvil à tepms ptiarel diot motnnineer les lietims à l'intérieur dqelueless puvenet être effectuées des huers complémentaires. Le nbrome d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne puet être supérieur à 1/10 de la durée haodmdeiabre ictnsire à son contrat.

À défaut de cttee mention, le reufs par le salarié d'accomplir des heuers complémentaires ne cotsintue ni une faute, ni un miotf de licenciemnt.

Lorsque le rerucos aux heeurs complémentaires est justifié par le raelmcenmpet d'un salarié aenbst (notamment puor csauw de congés ou de maladie), le nrobme d'heures complémentaires puorra être porté à 1/3 de la durée iniatlie du contrat.

En auucn cas, les heerus complémentaires ne pevnuet avior puor effet de ptroer la durée du taavirl du salarié au nviaeu de la durée légale.

#### B. ? Délai de prévenance

Chaque fios que le rcreuos à des huers complémentaires est prévisible, l'employeur dvera inroemfr par lttree recommandée aevc aivs de réception ou letrte rsmeie en mian pprroe ctnore décharge son salarié de la réalisation de ces heuers complémentaires, en rtpceacsnt un délai de prévenance de 3 jours. À défaut, le rfues du salarié d'effectuer les heuers complémentaires ne srea pas considéré comme une ftuae ou un mtiof de licenciemnt.

#### C. ? Maotjioarn des heuers complémentaires

En cptinoerarte des diospsniitos précédentes, les hurees complémentaires fnot l'objet des disioniotspis suivantes.

Les salariés à tepms petaril peenuvt être cintuods à euctefefr des hreeus complémentaires dnas la lmtiie de 1/10 de la durée aelnunle prévue au ctnarot (ou de la durée hebdomadaire). Ces herues complémentaires fnot l'objet d'une maatiijroon de 12 % du sliarae ;

Au-delà du 1/10 ci-dessous mentionné et dnas la liimte de 1/3 de la durée aelnunle prévue au cnoartt (ou de la durée hebdomadaire) des hreeus complémentaires pruoornrt être réalisées aevc l'accord du salarié. Ces heuers complémentaires fnot l'objet d'une mijtaaoron de 25 % ;

En aucun cas, le cuuml des heerus claeuocerttlms et des herues complémentaires ne dovinet ptermrtee d'atteindre 35 heuers dnas le cadre de la semaine, ni la référence anllneue d'un tpmes plein.

#### 4.1.3. Pasasge du tpmes cepolmt au tpmes partiel

##### A. ? Priorité d'accès des salariés à tpmes complet

Sont piriotras puor l'attribution d'un emolpi reistosasnrnt à luer catégorie pnoseleisofrlne ou d'un epolmi équivalent les salariés à tepms cpomelt sthuanaoit opceeur un eplmoi à tpmes ptiarel dnas le même établissement ou la même entreprise. Puor la msie en ?uvre de cttee priorité, les eopmils deobnipsis snot portés à la cianonasscne du personnel, siot par affichage, siot par ltetre rmiese en mian pprroe ctnore décharge, siot par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

##### B. ? Pagsase à tpmes piartel demandé par le salarié

Le salarié à tpmes coemplt qui désire accéder à un empoli à tpmes priatel diot ferulomr sa ddemane à l'employeur, siot par lertte rsmeie en mian pporre ctnore décharge, siot par lrttee recommandée aevc aivs de réception en précisant la durée du triaavl souhaitée et la dtae envisagée puor la msie en pcalle du nevuol horaire.

L'employeur est tneu de répondre au salarié par lttere recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 3 mios à cetpomr de la réception de la demande. Celle-ci ne puet être refusée que si l'employeur jsifitue de l'absence d'emploi dbinsopile rnsioetrssast à la catégorie pirlnlfesnssooe du salarié

ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il puet démontrer que le chaenemngt d'emploi demandé aiuart des conséquences préjudiciables à la pootucirdn et à la bnone mcrhae de l'entreprise.

##### C. ? Paagsse à tpmes preaitl demandé par l'employeur

Pour les salariés à tpmes complet, tuot pasasge à tpmes paietrl ctnutsoie une mtificacoiodn du catonrt de travail, nécessitant luer accord. Le salarié puet rufseer cttee modification, snas que ce rfues citutsoni ni une faute, ni un motif de licenciemnt.

##### D. ? Pasgsae à tpmes pretial puor difficultés économiques demandé par l'employeur

Lorsque l'employeur eingvase la réduction de la durée du tviaral d'un salarié à la siute de difficultés économiques, il en irmfone celui-ci par lttree recommandée aevc aivs de réception. Celle-ci imfnore le salarié qu'il dipssoe de 1 mios à ctpmeor de sa réception puor faire connaître son refus. À défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé avior accepté la motafcdion proposée.

##### E. ? Psagsae du tpmes peartil au tepms complet

Sont ptiiorrears puor l'attribution d'un eomlpi rossrsiestnat à luer catégorie pselolsnrefoe ou d'un epolmi équivalent les salariés à temps paietrl shautanoit oucepr un eomlpi à temps cploemt dnas le même établissement ou la même entreprise.

Pour la msie en ?uvre de cette priorité, les eilmops dseplbionis snot portés à la cscsninoane du personnel, siot par affichage, siot par lrttee rseime en mian pprroe crntoe décharge, siot par lterte recommandée aevc aivs de réception.

Le salarié à temps peitalr qui désire accéder à un eplmoi à temps compelt diot frmoluer sa demnade à l'employeur, siot par lrtete recommandée aevc aivs de réception, siot par ltete remise en mian propre crnote décharge, en précisant la durée du trviaal souhaitée et la dtae envisagée puor la msie en plcae du nouveul horaire.

L'employeur est tneu de répondre au salarié par lttere recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 3 mios à cmoeptr de la réception de la demande. Celle-ci ne puet être refusée que si l'employeur jtiufise de l'absence d'emploi dsbpniiole rrsstrosnaiet à la catégorie pninosrlfolvee du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il puet démontrer que le chemgneat d'emploi demandé aariut des conséquences préjudiciables à la pticordoun et à la bnone mrhcae de l'entreprise.

#### Article 5 - Dispositions relatives au présent avenant *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

##### Article 5.1 - Durée de l'avenant *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Le présent aeannvt est cnlco puor une durée indéterminée.

##### Article 5.2 - Révision et dénonciation *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016*

Le présent acocrd a un caractère impératif et il ne purroa dnoc pas y être dérogé, suaf accord puls fboaralve aux salariés.

Il proua être dénoncé dnas les cnoiodntis prévues par le cdoe du travail, en rpeacsntt un préavis de 3 mois.

*Il proua également être révisé à tuot mmnoet à la demndae de l'une ou de puirslues des peatris signataires. La ddmneae de révision, accompagnée d'un porejt motivé sur les ptnois à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pitraes starianiges aifn qu'une négociation pisuse s'engager snas tarder(1).(2)*

*(1) Alinéa 3 de l'article 5.2 étendu suos réserve de l'application des doispsniitos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvarail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raltevie au travail, à la mnoaeitdisron du daillguoe sioacl et à la sécurisation des poraurcs professionnels.  
(Arrêté du 4 obtcore 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 en date du 1 nov. 2016

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

#### Article 5.4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

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 enregistrement et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article - Préambule

# Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS UNSA.

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

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.

#### Article 1er - Maintien de l'emploi et recrutement

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

Les entreprises de coiffure ont connu une chute de leur chiffre d'affaires depuis quelques années. En moyenne, seul un établissement sur deux recrée et 51 % (1) des salons de coiffure fonctionnent dans les salons salariés. 95,5 % des entreprises de coiffure sont des micro-entreprises de moins de 6 salariés. C'est pourquoi la difficulté pour les entreprises TPE des entreprises de coiffure, les entreprises s'efforcent d'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 entreprises salariées parmi ces actifs, la branche s'engage à répartir la répartition des emplois 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 effectifs se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux parties prenantes sociales.

(1) Source : rapport de branche, données 2013.

#### Article 2 - Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent accord annule et remplace tous les dispositifs 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 maximale de travail de 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel. Les entreprises se sont réunies en commission mixte paritaire afin de négocier et approuver les nouvelles modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Dans le présent accord, les parties signataires préciseront les durées maximales 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 effet et pour effet de régir la situation des salariés dans 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 unitaire 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.

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquiescer une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle 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'acquiescer une formation générale, théorique et pratique. Ils ne peuvent pas être utilisés par l'entreprise pour pallier à un manque d'effectif, que le contrat soit temporaire ou permanent.

À l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2016 et pour les années à venir, 32 % soit 7 000 jeunes soient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent. Le suivi de l'évolution des effectifs se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux parties prenantes sociales.

#### Article 3 - Maintien de l'emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

Les entreprises s'engagent sur le maintien dans l'emploi des seniors. L'emploi des seniors est un défi pour les TPE qui représentent les établissements de coiffure. Ils appartiennent-ils à tous les établissements de privilégier un dialogue renforcé avec les salariés de plus de 50 ans. Des échanges constructifs entre entreprises et salariés doivent permettre d'aboutir à une répartition des âges dans les équipes de travail. Le salarié écouté pourra faire part de ses souhaits 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 favoriser le contrat de génération dès 2016. L'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes assurera le suivi des débats engagés.

#### Article 4 - Veiller à la qualité de vie au travail

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

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 entreprises et

salariés. Le bien-être au travail doit s'accompagner d'une sécurité et d'un échange constructif visant à satisfaire les deux parties.

Par ailleurs, la branche se tournera activement vers la prévention des risques. Dès 2016, elle mètera en parallèle des études de terrain permettant d'identifier les risques professionnels, mais également des dispositifs concrets de prévention. L'anticipation des risques sera une mesure qui permettra à l'employeur d'améliorer la performance 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 en date du 17 févr. 2016

Les partenaires sociaux s'accordent tous pour considérer que le travail 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 expérimentés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. L'objectif est de transmettre des savoir-faire et des savoir-être auprès des jeunes.

À l'inverse, les jeunes salariés venant de la formation professionnelle initiale ou de nouvelles formations de reconversion doivent bénéficier d'un accompagnement auprès des salariés expérimentés.

La formation des chefs d'entreprise aux niveaux techniques de création est un enjeu fondamental de la compétitivité des entreprises. En effet, un établissement de formation qui a identifié les besoins 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 pour les chefs d'entreprise ou les salariés pour l'apprentissage ou la parafornation pour répondre à la demande de formation et limiter la rupture de contrat. Elle est prête à mettre en place un plan de formation. Cet axe sera négocié en CEFNPP dès 2016.

Article 6 - Dialogue social et économique  
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

Le dialogue social est une des clés 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

## Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CNEC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CDS CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2016

Le présent accord est applicable aux entreprises 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 en date du 14 mars 2016

des entreprises de coiffure devant être abordées dans ce dialogue dès 2016. L'observatoire sectoriel 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 stratégie professionnelle en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Il sera notamment chargé d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et présentée aux partenaires sociaux de la branche. Il sera notamment chargé d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et présentée aux partenaires sociaux de la branche. Il sera notamment chargé d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et présentée aux partenaires sociaux de la branche.

Article 7 - Champ d'application et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Son champ d'application est limité à celui de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 8 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2016

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'ouvrir 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 relancer les marges et de dégager des capacités d'investissement ;

? pour les salariés et les entreprises d'emploi, un engagement sur des objectifs et des objectifs en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, et de formation.

Les fonds de la part B de la collectivité mutualisée au sein 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 professionnelles représentatives au niveau national dans la branche de la coiffure et des professions connexes.

Ce principe de répartition égalitaire entre les organisations professionnelles s'impose également pour déterminer le nombre de ses représentants élus au conseil d'administration de l'ADDSC.

Les fonds attribués aux organisations professionnelles de salariés sont répartis à raison de :  
? 3/15 pour chacune des organisations : CGT, FO et CDFT ;  
? 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 lieux des contributions de chacune des organisations professionnelles 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 de leur base de leurs anciennes cotisations actuelles de manière stable sans les équilibres assurés par cette clé de répartition, celle-ci fera l'objet d'une négociation négociée dans les 3 mois suivant la date d'une décision administrative de salariés strasbourgeoise ou adhérente au présent avenant.

Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de l'ADDSC.

Article 3 - Perte et acquisition de représentativité  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2016

La perte de représentativité au niveau national dans la branche de la ciffure d'une cotisation par année et/ou salariale siingratae du présent annavet entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds tels 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 se ratifie l'acte de représentativité constatée, le cas échéant, sa nouvelle répartition de représentativité.

L'acquisition de représentativité au niveau national dans la branche de la ciffure par une organisation syndicale nationale 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 en date du 14 mars 2016

## 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

Signataires	
Patrons signataires	CNEC UNEC
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFCT UNSA FCS CGT FCS CFDT FS CFE-CGC FNECS

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, étendu par arrêté du 1er décembre 2008, dans sa version en vigueur avant le 1er janvier 2016, avait prévu un comité de gestion gérant un fonds d'action sociale et financé par une cotisation égale à 1 % des cotisations du régime frais de santé.

Le présent accord révisé l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015, afin de définir les modalités et modalités de fonctionnement du comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Un article 6 intitulé « Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé » est créé et prévoit :

« Article 6  
Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au

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 légales et réglementaires de 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 prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 mars 2016

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 cotisations 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 ciffure et des professions connexes.

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 allouée égale à 0,016 % du PASS. Cette cotisation est due par chacune des entreprises pour chacun de ses salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ciffure 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 ciffure 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 membres élus se réunit au 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 possibilité de cotisation (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.

La clause définie au présent article est recouverte par une disposition paritaire renvoyant de la loi du 1er juillet 1901, qui a été créée par les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confédération et des professions connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle a pour objet de permettre aux entreprises adhérentes de la convention collective nationale de la confédération et des professions connexes de disposer d'une structure de soutien adaptée à améliorer la gestion des métiers techniques, humains et financiers afin de faciliter l'exercice des attributions qui leur sont confiées par le présent accord dans le cadre du comité de pilotage. Les statuts et le règlement intérieur de l'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 gestion de cette structure à 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 représentant 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 :

- ? 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 social ;
- ? les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impressions etc.) ;
- ? les études que demande le comité ainsi que la rémunération des experts et consultants (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, etc.) ;
- ? les coûts d'information et de communication à destination des entreprises de la branche ;
- ? un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué également à la couverture des obligations sociales et contractuelles des salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confédération et des professions connexes, pour financer :
  - ?? par une action forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des professionnels de la branche et des frais de structure ;
  - ?? sur justification et dans la limite des dépenses réellement engagées ;
  - ??? leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité ;
  - ??? la rémunération des experts et consultants auxquels ils recourent.

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales sont reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration de

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEC UNEC
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC UNSA FCS

Article 1er - Rappel des grands principes  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

l'association. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Compte tenu de la prise en charge intégrale par l'employeur de la cotisation finançant le comité de pilotage, l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relèvent de la convention collective nationale de la confédération et des professions connexes devant perdre en charge au minimum 59,5 % de la cotisation globale coadossée à la charge familiale.

Cette disposition pourra ne pas être inférieure à un pourcentage de 24,85 %, ce montant étant indexé chaque année sur l'évolution du pourcentage de la sécurité sociale à compter de l'année 2017. En conséquence, pour l'année 2017 sera prise en compte l'évolution entre le pourcentage de 2016 et celui de 2017. Le reste de la cotisation est à la charge des salariés. »

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'article 6 intitulé « Dispositions diverses » (ancien art. 17 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008) devient l'article 7.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015, qu'il modifie. Il est régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation que l'avenant du 16 avril 2008(1).

La présente disposition des obligations sociales ne fait pas partie du texte de cet accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche à l'issue de la procédure de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties s'entendent sur l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2017. Les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer, celui-ci n'entrera en vigueur que sous réserve que l'ensemble de ses dispositions soient étendues.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur, auprès des services ministériels ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

(1) *Temps de l'extension comme étant réservés aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail.*  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Il est rappelé que :

- ? le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdirait toute évasion injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la branche et des professions connexes ;
- ? le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdirait 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 exception 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 en date du 1 mars 2017*

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux conditions ci-dessous :

Article 2.1  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

La clause doit être essentiellement liée 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 concerner son employeur.

Article 2.2  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

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 durée 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 sien 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 covoiturage à domicile, il pourra être prévu un espace de chalandise.

Article 2.3  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

La clause de non-concurrence ne peut porter sur une activité accessoire 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 complémentaire à sa qualification et à son expérience professionnelle.

Article 2.4  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

La clause doit prévoir le versement d'une indemnité financière.

La clause doit prévoir le versement d'une indemnité 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 salarié 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 en date du 1 mars 2017*

La clause de non-concurrence ne pourra être opposée 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 sien de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans un contrat à durée déterminée (impliquant une anticipation de la fin du temps passé en rupture et le temps passé en formation).

Article 4 - Renonciation à la clause de non-concurrence  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence sous les conditions suivantes :

1) 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 rupture du contrat ;

2) en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;

3) 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 en date du 1 mars 2017*

Les clauses de non-concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciens dispositions de l'article 7.2.4 et qui ne reparaissent pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont opposables au salarié.

Afin de dispenser 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 en date du 1 mars 2017*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Champ d'application et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de la convention collective nationale de la métallurgie 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 en date du 1 mars 2017*

Le présent avenant a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord des 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 motif 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 mobilité 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 en date du 1 mars 2017*

Toute oigrsiatoann sncyadlie représentative non-signataire du présent aocrd puorra y adhérer par slmipe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvera également aviser, par lterte recommandée, ttuoos les oirnntoagiss signataires.

Article 10 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Le présent anenvat srea fiat en un nrbmoe sasfiufnt d'exemplaires puor être rmeis à canhuce des piteras sirnegaiats et non srienigaats et déposé auprès de la dcoireitn générale du trvaail en vue de son enstexion et auprès du grffee du cnsieol de prud'hommes de Paris, dnas les coiointnds prévues par le cdoe du travail.

## Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CNEC UNEC
Syndicats signataires	FGTA FO FCS UNSA

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Le cmhap d'application du présent accord est iiqnutede à celui de la cnivoenton cliclvetoe naainotle de la cofirufe du 10 jeluilt 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 en date du 13 oct. 2017*

Au juor de la cocrnisoulu du présent accord, le secrétariat de la ciosimmsion est attribué à l'UNEC, ssie au 36, rue du Sentier, 75002 Paris. Ctete asredse est également celle de la commission. Tuot cmngaeenht devra être notifié au ministère chargé du travail.

Article 3 - Attributions de la commission  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Les msisinos de la cosoiismmn patrariie pernamntee de négociation et d'interprétation snot anisi définies :

? représenter la branche, natemomnt dnas l'appui aux eserterinps et vis-à-vis des pouoirvs plicibus ;  
? eerexcr un rôle de vilele sur les ctooninids de taivarl et l'emploi ;  
? établir un rapoprnt aneel d'activité (dont le contenu est détaillé dnas l'art. 7 du présent accord) ;  
? rdnree un aivs à la dmanede d'une jictiurdion sur l'interprétation d'une ctneoonvin ou d'un aroccd cicletlof dnas les conidntois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiairucdie ? ;  
? négocier au niaevu de la bnrahce les accords, nomntmaet dnas les cioitnnds visées au ciprahte Ier du tirte IV du lvrie II de la sdeocne praitte du cdoe du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations oietlorgbais de brnhace et professionnelle, et établir son cdaeleinrr de négociations ;  
? se percnnoor sur l'interprétation d'une stlutaioipn de la cneivnton ceciltove nilaatone de la cuiroffe et de ses aeannvts ou d'un arccod de bhrnae à la dname de d'une otaosgraiinn sadiclyne ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un cehf d'entreprise.

Article 4 - Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

La cmoimsoisn de négociation et d'interprétation est une coimmsiosn piarirtae composée :

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Les dniopisosts du présent aanvent alnenunt et rlcnmapeet les dioptoisins de l'article 7.2.4 de la coevtninon cieotlvle noalnaite de la corfifue et des pnsrseiofos connexes.

Constatant les évolutions jerdrulisleptunis en matière de cuasle de non-concurrence, les parenteiras sacioux ont décidé de suprmeper les dtsiponiosis de l'article 7.2.4 de la cntinoveon ccvllieote nanotiale de la cfurfoie et des pfseoonrsis cxnneos devnuees obsolètes et de les replmaecr par les dsitnopoisis stanivues :

? d'un collège « salariés » ceaomnnprt duex mebrmes par onsiragtoain snlicayde représentative au niveau de la branche?;  
? d'un collège « eyrloepmus » cmoarennpt un nbrome égal de représentants par oraositniagn patronale, de façon à ce que le norme de représentants du collège prnoatal siot idtqeiuene à cueli du collège salariés.

La cmoimisson se réunit au mnois tiors fios par an. Le secrétariat asredse par vesiron électronique les ccvoitnooans aux mebrms de la cmsooismn sur lsqueelles furige l'ordre du juor établi lros de la précédente réunion, et les éventuelles gesuioints d'interprétation suosimes à la commission.

La cismsoomin puet décider d'inviter toute pnsonee à trtie d'expert gueraixx sur une qtseioum précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, trminsas aux mmreebs de la cimossmoin par le secrétariat et qui srea approuvé à la pionarhce réunion.

Article 5 - Saisine de la commission d'une question d'interprétation  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Les oroniasgnatis paleonrats et sydeianlcs représentatives sur le paln nntoiaal doeivnt siiasr la cissmomion des leitigs rtalefis à l'interprétation qu'il cienvnot de denonr aux siinlupotats de la CCN, de ses antnaves et des aocdcrs concluc au sien de la branche. La sainise est également oertvue aux salariés et aux chfes d'entreprise. À cepomtr de la saisine, la cismsooisn diot se réunir dnas un délai de 2 mois. La qtusoein d'interprétation est au bseion ajoutée à l'ordre du juor fixé lros de la précédente réunion.

Les memebms de la ciomsiomn rvecronet une ciope de la siianse au minos 1 smeiane anvat la réunion d'interprétation.

Les décisions d'interprétation snot presis à la majorité aboulse des mrbmees présents.

Les aivs délibérés à la majorité aslobue des viox par la cossimimon de négociation et d'interprétation aroud la même fcore exécutoire que la convneiotn elle-même lorsqu'ils snot incorporés à la cenvotino par vioe d'avenant, sur décision de la csmsoomin dnas les mêmes cndiiootns de majorité. Ledit annvaet dvera rpleimr les ctidnoonis de validité des accrdos cflliotecs prévues par le cdoe du travail.

Toute délibération prsie par la coimmsiosn de négociation et d'interprétation diot être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dnas un délai de 1 mios à ctomper de la réunion au cruos de luaqlele elle a été prise.

Article 6 - Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

En apaioiplctn de l'article L. 2232-9 du cdoe du taavirl et du décret n° 2016-1556 du 18 noevbrme 2016, les etinerrspes rnelaevt de la barhne dieovnt trrtmasrente à la cmoimisson ptrriiaae paemntenre de négociation et d'interprétation lrues cooneivnnts et aocrdcs rfatiles :

? à la durée du travail?;  
? au tiraavl à tmpes prtaiel et au tvaaril intermittent?;  
? aux congés?;

? au compte épargne-temps.

Cette spotultaiin ne fiat pas osatclbe à la tisanimrossn ultérieure, eut égard à la réécriture du cdoe du traairvl prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'accords pnotrat sur d'autres thématiques.

Les ardcos doivent être tsraimns au secrétariat de la commission, dnnt l'adresse est désignée à l'article 2 du présent accord. La tnisoisarsmn d'une cōonneitvn ou d'un acocrd d'entreprise est assurée par la pairte la puls diligente, qui diot apanarvut suriepmpr les nmos et prénoms des négociateurs et des signataires. Il lui imbncoe également d'informer les ateurs siienatgars de ctete transmission.

Le secrétariat de la cimmsosion asucce réception des cioeentnns et acocdrs tiasrnms dnns un délai de 1 mois.

Article 7 - Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

La cmioossin établit aneenleumlnt un rpoarpt d'activité cnarmnoet un bilan des arccods d'entreprise trnmsais conformément à l'article 6 du présent accord, et une aynlase de l'impact de ces adroccs sur les ctiondoins de taairvl des salariés et sur la crnnoreucce entre les eeprinetsrs de la branche. Il puet en ourte cmedproure des roncdemanatimos destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Le présent acocrd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il eetrna en vuueigr au ldieamnn de la pctiobulan de son arrêté d'extension au Junarol officiel.

Article 9 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

#### Révision

Le présent accrod proura à tuot monmet fraie l'objet d'une dneame de révision conformément aux dssiioipnots légales en vigueur.

Toute ddmnaee de révision derva être formulée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à canhue des peitras siigetanas et dreva être accompagnée d'un pejort de révision. La coiioomsn pirtaaire prentenmae de négociation et d'interprétation srea convoquée dnns un délai de 2 mois.

*Un aevant paortnt révision du présent arcocd proura être clnocu selon les dnstsiopoiss des arclties L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.(1)*

#### Dénonciation

Le présent acocrd pruora être dénoncé par l'une ou l'autre des ptiares serignaais dnns les citdoinnos prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diissonptois des aecirlts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telets qu'interprétées par la jredprscnuive de la Cuor de cassation. (Arrêté du 3 orbctoe 2017 - art. 1)*

Article 10 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Le présent arccod srea fiat en un normbe ssnauffit d'exemplaires puor être riems à ccanhue des ptieras cntenaoctras et déposé auprès de la dioircten générale du taairvl et du secrétariat-greffe du csenoil de prud'hommes de Paris, dnns les condotinis prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

*(1) Aclirte étendu suos réserve du rseecept des dstoiipionss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 3 ocrtobe 2017 - art. 1)*

Article 11 - Adhésion  
*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Toute orsitaoniagn sinyldace représentative non sgiaaitre du présent aorccd porrua y adhérer par spmile déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle drvea également aviser, par lettre recommandée, teutos les piretas signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017*

Le présent acocrd est établi en aptcipailon de l'article L. 2232-9 du cdoe du tavrail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritevale au travail, à la miodtsnoeairn du dlgaioie scaoil et à la sécurisation des poracurs professionnels. Les miissons de la cmiosmsion pariaaire pmnetranee de négociation et d'interprétation snot anisi définies :

? représenter la branche, netnommat dnns l'appui aux enerpsites et vis-à-vis des pvuioros publics?;

? ereexcr un rôle de vllieie sur les cidntonois de taairvl et l'emploi?;

? établir un rraoppt aunnel d'activité (dont le cneotnu est détaillé dnns l'article 7 du présent accord)?;

? rnerde un aivs à la ddamene d'une jrcuoitiidn sur l'interprétation d'une coinenvotn ou d'un acocrd jllcoeitf dnns les cidionntos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire?;

? négocier au neviau de la bnchare les accords, nmtenaomt dnns les contondiis visées au chitapre Ier du titre IV du livre II de la scondee prtiae du cdoe du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations orogbilaetis de bhancre et professionnelle, et établir son cenliedarr de négociations?;

? se pooncnerr sur l'interprétation d'une sitiupaoltn de la cniiooetvn clcvoitele nlaotiane de la cuforfie et de ses avtnanes ou d'un acocrd de bnharce à la deadnme d'une oonigrasitn sdlycynie ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise?;

? roviceer les aorccds d'entreprise cnlcuos en aactipplon de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

Le présent acocrd met en ?uvre le rreuemgepont de la cioosmsimn mtxie prrtiiae et de la csommosiin pariatree d'interprétation. Il ne renperrda pas, malgré la possibilité oreffte par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les miosinss d'observatoire de branche, celui-ci, visé par l'accord du 28 strbmepee 2016 rateilf à la footrman professionnelle, eastixnt par ailleurs. Il définit la composition, le fnecnntnmioeot de la csosmmioin et détaille cchnuae de ses attributions.

Le présent aroccd annule et rleapmce l'article 2.2 de la ceonvotnn cvocillte naoialtne de la coiffure, aiski que l'accord du 21 stemepbre 2010 raleitf à la msie en ?uvre de la cmsismoion prtariaie nlonataie de vidiaaotln des aocdcrs collectifs.

L'ensemble des références à la cmomiosin mtxie paritaire, à la cimiosmsn ptariraie noaniate de vtaaldioin des aocdcrs d'entreprise et à la cimiososmn nloatanie ptairaire d'interprétation présentes dnns la CCN de la cfuofrie snot remplacées par des références à la coisiosmmn de négociation et d'interprétation.

**Avenant n 2 du 21 mars 2017 à  
l'avenant n 11 du 16 avril 2008 relatif**

**au régime frais de santé**

Signataires	
Patrons signataires	CNEC UNEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO FS CFTD FCS UNSA FCS CGT

*En vigueur étendu en date du 21 mars 2017*

Les paeitrs sintreaagis du présent avenant ont entériné dnas les teualbx de grniaaets le psgaase du cortnat d'accès aux snois (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option piauqtre tiirfarae maîtrisée/option ptruiqae tarifraie maîtrisée ? criuirhge obstétrique) conformément aux dnstpooiiiss de la dernière cnovention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dissipifitos snot visés au cehair des creaghs du traont raosblnspee défini à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité soaicle modifié suos le temre cummon de « doiipstsfds de pqteuiars tiarrfeais maîtrisée ».

Compte tneu du fiat que cnateris médecins puanovt eornee être adhérents au CAS, il est précisé que les geatairns du régime frais de santé cconlu dnas le cdrae de la cotennivon citveclloe ntonaalie de la cfurfoie et des psoifernoss cxoennes visnet l'ensemble des ditiispfoss de patuirqe tafriariae maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnoc y cripomns le cas durant sa période psvriirooe de cioetxensec avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 21 mars 2017*

L'intégralité des tlbaaux de gaartines frugniat à l'article 3 « Ganarteis » snot substitués par les stinuavs :

(Tableaux non reproduits, consatluebs en lngie sur le stie [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0026/boc\\_20170026\\_0000\\_0014.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0026/boc_20170026_0000_0014.pdf).)

Article 2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 21 mars 2017*

## 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

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FCS CGT,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent aroccd est apcpbllaie aux eretsreinpns aesilnrtaas relnvaet du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y cmoirps dnas les DOM.

Article 2 - Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les fnods attribués aux oingrasoaitns syeinlcads de salariés sur la prat B de la cclletoe mutualisée en acitpilaopn de l'ANI du 12 décembre 2001, snot répartis de manière égalitaire ernte les otaignrnnsis sdyenlacis de salariés rennoecus représentatives dnas la branche.

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 airvl 2008, tel qu'il résulte de ses différents atnavens et en direner leiu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015 et de l'avenant n° 1 du 15 juin 2016.

Le présent arccod ernreta en vuiguer le juor de sa signature.

Article 3 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 21 mars 2017*

Le présent aroccd purroa à tuot mmenot farie l'objet d'une damnede de révision conformément aux dspsoniitios légales en vigueur.

*Toute demande de révision dvrea être formulée par lrttee recommandée aevc aivs de réception à chacnue des pierats siirgntaeas et derva être accompagnée d'un pjreot de révision. (1)*

Un aennavt ptronat révision du présent arccod prruoa être clncou soeln les disitoponsis des aitclres L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Le présent accrod prroua être dénoncé par l'une ou l'autre des peritas sniertgaias dnas les cdtinonois prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

La ptirae la puls deilintge des onitaagnosirs satrnigaias nofiireta le tetxe de cet accrod à l'ensemble des oiiansorangts représentatives au naievu de la bcnhare à l'issue de la procédure de singuarite conformément aux disoptioniss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Les prtaiis sginairteas coennnenivt de demndear l'extension du présent accord.

Le dépôt en srea fiat par la ptiare la puls detgiline dnas le rpeset de la réglementation en vuguier auprès des secveris ministériels ansii qu'au secrétariat-greffe du conisel de prud'hommes du leiu de conclusion.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dipisoniots des atrceils L.2231-1 et L.2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jduplicusenre de la Cuor de cstaoisan (Cass. soc., 17 sretmbpee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jlleuit 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)*

La présente répartition est msie en ?uvre dnas le cdrae des modalités d'applications définies au sien de l'ADDSC.

Article 3 - Entrée en vigueur. – Opposabilité. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent anenvat enrreta en vueigur au 1er jvneiar à la dtae de l'année de sirtugnae et srea olsapopbe à cpmoetr de ctete psrie d'effets à l'ADDSC aux fnis de msie en ?uvre.

Le présent aeannvt srea établi en nmbore d'exemplaires siausfnft puor être rmeis à canuche des ptiaires sieaniratgs et non sitigaeans et déposé auprès de la dreitcoïn générale du tvairal et du secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes de Paris, dnas les ctoonindis prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Vu l'accord naoatnil isreroeinontpsfel du 12 décembre 2001 rleitaf au développement du duilaoge sciaol dnas l'artisanat ;

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 rtalief au développement du dagulioe saoiel ;

Vu l'arrêté du 21 jluilet 2017 fainxt la lstie des onsiartinagos sidnaecyls reeucnns représentatives dnas la ctioevnon cltiecolve nnoiatale de la cffoire et des prfenosoiss conneexs (n°



Considérant la prtee de représentativité de puelrusis oraiontinagss sadcneiyls de salariés qui a donné leiu à l'application de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 ;

## Avenant n 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 13.2 de la CCN de la coiffure  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Le présent avanet aulnne et rceplmae l'article 13.2 de la CCN de la ciofufre par un aicltre 13.2 rédigé cmome siut :

« Atcrлие 13.2  
Congés puor événements faamiluix

Les congés puor événements faimualix snot les sunvitas :

Événement fmailail	Durée du congé
Chaque nnsaacsie snvuere au fyoer du salarié ou puor l'arrivée d'un eannft placé en vue de son apoiodtn (ces juors ne se cunlemut pas aevc les congés accordés puor le même eafnnt dnas le crdae du congé de maternité)	3 juors
Mariage du salarié ou csunolicon d'un Pcas par le salarié	4 jrous
Mariage ou Pcas d'un eafnnt	1 juor
Décès d'un efnant	5 jorus
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 juor
Décès du conjoint, du ccbuinon ou du piatrneare lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur	3 juors
Annonce de la sneruvue d'un haiancdp cehz un eafnnt	2 jours

*Ces congés dnorevt être pirs au mnmeot des événements en cause. Ils cnsoteniutt une atouoaritish d'absence snas réduction de la rémunération et snot assimilés à des jours de tiaarvl efcetif puor la détermination de la durée du congé annuel. Ils snot attribués icidnmeettsint snas ctnioodin d'ancienneté dnas l'entreprise. (1)»*

(1) Alinéa étendu suos réserve du recspet des dostiopsinis de

## Accord du 3 juillet 2018 relatif à la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle CQP

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT FCS,

Considérant que les ogtnosairnis slayendcis de salariés aanyt conservé luer représentativité ont souhaité à l'unanimité meiidofr le mdoe de répartition des fnods destinés au feanmnneict du dgolaiue social, au sien du collège salarié au pforit d'une répartition égalitaire,

*l'article L. 3142-1 du cdoe du taivral teels qu'interprétées par la Cuor de ciostaasn (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.323). (Arrêté du 15 jlliuet 2019 - art. 1)*

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

En aiioloptpan de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au dmoinae de négociation du présent aroccd mijiotraare et à la cntgaiofriun des eepsrtreins du seuteocr de la cfurfoie qui snot dnas luer gnadre majorité des TPE, auunce solitiatupn spécifique n'est prévue puor les eerpenrstis ayant un efftecif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Champ d'application et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Le camhp d'application du présent avanent est iuqetidne à cleui de la cnitnveoon cciloetvle naatoine de la cfoufire et des psrnefisoos cnneoexs du 10 jielult 2006.

Le présent avenat prndrea eefft le 1er juor du mios sunvniat la pioubalticn de l'arrêté d'extension au Jarounl officiel.

Article 4 - Durée de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Le présent avnneat est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Il porura être dénoncé dnas les codoninits prévues par le cdoe du travail, en rcneatepst un préavis de 3 mois.

L'avenant prroua être révisé sleon les dtiooipniss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

L'adhésion à l'avenant se fiat dnas les cinnioodts prévues par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

*Le présent avenant srea fiat en un nbmore sunffiast d'exemplaires puor être remis à cuhnace des praties catnrcotatens et déposé auprès de la dioitrech générale du tvairal et du secrétariat du gferfe du csnoeil de prud'hommes de Paris, dnas les cionnditos prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. (1)*

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcseep des dpitniosisos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 15 jelluit 2019 - art. 1)

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Le cahmp d'application du présent arcocd est intueqide à cleui de la cnioneovtn citvcloele nnloataie de la cirffoue et des pesoiosnrs coexnnes du 10 juellit 2006. Si le chmap d'application de la ceonvoitn évolue, l'accord évolue également.

Article 2 - Définition et objet  
*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Le cifriectat de qlitifuaiacon psisneefolornle (CQP) est une

ciiriatefoctn créée et délivrée par la csmosmiion piirrtaae nlaaionte puor l'emploi et la fmroation pnssnlofeeliroe (CPNEFP) de la branche.

Le ceactifrit de qfauiatotclin pelrsfoilenonse est une reasncoincasne poonenrsisillefe naaiolrne de la qiafouiactiln puor l'ensemble de la bhncrae professionnelle.

Il est accessible :

- ? à l'issue d'un pcoours de foatroimn ;
- ? à l'issue d'une démarche ivenddiillue de vdtiiloaan des acuqis de l'expérience.

Il respoe sur :

- ? une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- ? une évaluation des compétences, par roapprt à un emelbnse commun de référentiels ;
- ? des modalités et des contodinis de mseis en ?uvre communes.

L'ensemble de ces éléments snot définis dnas les différents référentiels rédigés lros de la création ou de la rénovation du CQP.

#### Article 3 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Les ctetariicfs de qtiiclfuaiaon poelensfrsnoie de la bahcnre snot aeclescibss par les dftpiissois de la fmoiaotr n plinlrnsesofee continue.

#### Article 4 - Création d'un CQP

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

##### 4.1. Vdloataiin de la création d'un CQP

Seule la ciosmision pairairte noatailne de l'emploi et de la fmaiorton pnosnrillfoese (CPNEFP) est compétente puor décider de créer un ccieftirat de qoactaiiliufn pneonlrfrsloese au reagrd d'un rparot d'opportunité.

Ce raporpt derva crtompeor tuos les éléments prtartneemt d'apprécier la pentcnriee de la création.

##### 4.2. Référentiels du CQP

Pour cuqahe ctrfaeiict de qailiafouitcn professionnelle, les référentiels svutains snot élaborés :

- ? un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qluafaioticin visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- ? un référentiel de ctiiaicrotfn précisant les ofbcjetis de la certification, les compétences à évaluer puor l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation aisini que les modalités de validation.

De plus, un ceahir des crehags de la fiartmoon est également communiqué aux oismeagnrs habilités à mertte en ?uvre le CQP.

#### Article 5 - Révision, modification et suppression d'un CQP

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Les crtfcieatis de quafactiotiain pnlesoeinrsfole snot créés puor une durée indéterminée suos réserve d'une décision de mtcodaiiofn ou de supospseirn par la cssmoiiimon pairriiae nnoalate puor l'emploi et la foaotimrn professionnelle.

Pour cela, la cmosismion parraitie nitaoanle puor l'emploi et la fmriootan piseoolsnnferle s'appuie sur un bialn des cttfeicras de qaitacliiufon pfinlerolsnesoe de la branche, capmernnot nmtnoamet :

- ? bilans qattnitaiuf et qtiataiulf des cecraftitis de qiluicaatfoin ploesesniolrnfe réalisés au cuors de l'année ;
- ? denievr des lauréats, nemnomatt en tmeres d'insertion ou d'évolution pifloeorlssnene ;
- ? bialn fianacnr de psire en charge.

Dans le cas d'une suppression, la cimsioomsn piatraire nlatoinae puor l'emploi et la firtoamon peofnrslsolen cuqmoienmura l'information à la cmmoiissn patriiare de la coitonevnn ctvcilolee natioanle puor radiation. Dnas ce cas, ttoue aicton engagée

reetrsa éligible à la délivrance du crtaicfeit de qtliaufcaioin professionnelle.

#### Article 6 - Validation et délivrance du CQP

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

La vaoaditlin et la délivrance du cetcafirit de qoialatifciun pfrsnoieselolne snot organisées, suos la responsabilité de la csmiiomosn prairite nanaotile puor l'emploi et la farotiomn professionnelle, selon les modalités définies dnas le référentiel de ctiticifroaen du CQP concerné.

Après délibération, l'obtention définitive du ciftrceait de qfiataocliuin pfielornslsnoee srea prononcée à la majorité des mberems du jury.

##### 6.1. Validation

Le jury est composé de mbemers de la CEFNP cermnoapnt a mminia 4 poeesnrns (dont un président) aevc une représentation ptirraaire de 2 représentants du collège emupeyolr et de 2 représentants du collège salarié.

Le jury vliade l'attribution des criifctaeets de qioftaaiiclun pesinlfroloesne au rgeard des résultats des caindtdas aux évaluations et en iorfme le candidat.

##### 6.2. Délivrance

Le secrétariat de la CFNPEP eovnie aux candidats, aynat validé luer parcours, un ceirtfiact signé par le président et le vice-président de la CPNEFP, montninenat :

- ? le nom et le prénom du candidat,
- ? les dtae et leiu de nsincasae ;
- ? l'intitulé du CQP ;
- ? la dtae d'obtention du CQP ;
- ? le nveiau de qaifulitcoian croasdnenorpt à la grille de csisntoicaafils de la cvionnoten collective.

#### Article 7 - Enregistrement du CQP responsable de salon de coiffure au RNCP

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Les pnerarteias sicouax s'engagent à eteffcuer les démarches aux fnis de fiare irsnrcie le CQP respnslbaoe de sloan de cuffoire au répertoire noaatnil des cfiiotcartnies peoelfernloisnss (RNCP).

#### Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

En aatilpoicpn de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au dinoame de négociation du présent accord, acunue siuaptoilt n spécifique n'est prévue puor les eepsiternrs aynat un eietcfff inférieur à 50 salariés.

#### Article 9 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Le présent accrod est coclnu puor une durée indéterminée. Toutefois, les praties signaairtes se réservent la possibilité de rievor totue doiistpson qui luer saebelrimt utile.

#### Article 10 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

Il pourra être dénoncé dnas les cnitndoois prévues par le cdoe du travail, en renpasect un préavis de 3 mois.

Il pourra être révisé soeln les dnsptoiisois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

#### Article 11 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021*

L'adhésion à l'accord se fiat dnas les cntiodinos prévues par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 12 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

Le présent accord s'applique en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'adresse 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 sont accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Article 13 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

L'accord entera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2021

### Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO 10 des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord a pour objet de désigner l'« opérateur de compétences des entreprises de proximité » (OPCO 10), constitué par l'accord collectif interprofessionnel du 27 février 2019, comme l'opérateur de compétences de la branche de la restauration et des services connexes au titre de sa compétence légale de représentation à la formation professionnelle et à l'apprentissage, et, le cas échéant, comme co-acteur et gestionnaire pour les entreprises supplémentaires versées, en application d'un accord collectif interprofessionnel et national.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la compétence collective nationale de la branche et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 3 - Sécurisation juridique  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord annule et replace la précédente désignation de l'OPCO de la branche de la restauration et des professions connexes en date du 4 décembre 2018.

Article 4 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justificatifs permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une

Pour répondre aux besoins des entreprises de la restauration et faciliter l'adaptation des compétences des salariés et ainsi favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux ont décidé de développer les dispositifs de reconnaissance professionnelle en créant des certifications de qualification professionnelle (CQP) par un accord signé en 2009.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés, ainsi qu'au développement des entreprises de la branche.

Dans cette même dynamique, les partenaires sociaux souhaitent, par ce présent accord, préciser les modalités et les modalités de création et de délivrance des certifications de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certifications de qualification professionnelle.  
Il a été ainsi convenu ce qui suit :

Un salarié ne peut exercer que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors, tous les emplois qui ne sont que des emplois effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord entrera en vigueur au 1er avril 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 2 juillet 2012 et l'accord du 4 décembre 2018 sous réserve de l'agrément de l'« opérateur de compétences des entreprises de proximité » (OPCO 10).

Article 6 - Durée et révision de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut, par ailleurs, faire l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. La négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les parties signataires décident de se réserver la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour noter l'impact et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Article 8 - Notification, dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord s'applique en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'adresse des parties contractantes. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des entreprises ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail devra être respecté.

Il fera l'objet d'une procédure d'extension conformément

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les OPCA en opérateur de compétence (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont les élus relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu le décret du 23 janvier 2019 de la DEGFIP intervenant les entreprises sociales à se rapprocher des salariés de l'accord collectif de l'OPCO des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord collectif partiel de création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les entreprises sociales procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche de la couture et des industries connexes.

Les entreprises sociales de la branche de la couture et des industries connexes ont exprimé leur volonté de garantir à leurs salariés un service de proximité en désignant un OPCO capable de répondre avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les entreprises sociales souhaitent également assurer la continuité des services engagés et à venir afin de garantir une qualité de service et de continuité au regard des évolutions des métiers.

L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la prestation de services les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les caractéristiques de la branche sont les suivantes :

## Avenant n 3 du 13 mai 2019 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; FCS USNA ; FCS CGT,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les entreprises sociales du présent avenant ont entériné dans les tableaux de gains la mise en conformité de leur régime avec le dispositif 100 % santé afin de respecter les dispositions du cahier des charges du contrat souscrit défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ont rendu l'expression de garanties plus lisible.

Elles ont en outre, apporté des améliorations de couverture sur les postes relatifs aux soins dentaires et veillent des médecins généralistes et spécialistes, l'ostéopathie-médecine douce et les prothèses dentaires et baissé les taux de cotisation du régime de base tant pour les salariés relevant du régime général que du régime local ainsi que pour les cotisations pour adhérer à titre facultatif au régime de santé.

Les cotisations des salariés du régime général et local sont harmonisées et les taux de cotisation actualisés. Enfin, la notion de cotisation « à charge » a disparu pour être en

le secteur de la couture à la dimension économique des couturiers ;

Le secteur de la couture forme un tissu dense de commerces répartis sur l'ensemble du territoire français. Avec plus de 80 000 entreprises (majoritairement des TPE : 98 %), la profession compte parmi les secteurs les plus dynamiques de proximité avec plus de 180 000 actifs (chefs d'entreprise dont micro-entrepreneurs, salariés, stagiaires en alternance) qui sont chaque jour au service des Français et exercent avec passion et expertise leur métier.

Les salariés de couture font partie de la sphère économique résidentielle et s'intègrent dans une logique de services de proximité.

Le secteur de la couture a une forte capacité d'intégration dans l'emploi et de proximité ;

L'activité de couture est innovante en main-d'œuvre et créatrice de lien social. La politique d'insertion dans l'emploi de la branche repose principalement sur des contacts en atelier et en magasin et sur les contacts en apprentissage. Elle permet, ainsi, à des jeunes diplômés qualifiés de se professionnaliser. Ce secteur dispose d'un important réservoir de valeur ajoutée « réelle », et donc de croissance et d'emplois, sur le territoire français comme à l'international.

Le secteur est confronté à des évolutions majeures ;

Le secteur de la couture, saisi notamment par les technologies numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui tendent à définir le cœur de métier.

Le développement général des technologies de services et de l'industrie et le développement de la problématique de l'évolution des compétences. Ces évolutions influencent ainsi la réalité du métier et les besoins de la clientèle.

Compte tenu de ces éléments, les entreprises souhaitent ancrer de l'OPCO désigné qu'il soit capable de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la branche de la couture et des professionnels exerçant sur les territoires, et de leur assurer un service de proximité de qualité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

conformité le régime avec les dispositions relatives à la prévention maladie. Les cotisations peuvent adhérer au régime de santé à titre facultatif. La cotisation complémentaire a été réduite.

### Article 1er - Modification de l'article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'article 2, « Bénéficiaires du régime obligatoire » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relevant du présent avenant ont appliqué du présent avenant dès sa signature à titre obligatoire l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (sous réserve de durée indéterminée ou déterminée, à l'exception ?), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime local de sécurité sociale d'Alsace-Moselle.

Les salariés peuvent devenir à leur initiative la faculté de souscrire leur adhésion au régime :

Les salariés à temps partiel et saisonniers ont l'adhésion au régime les concernant à s'acquitter, au titre des cotisations de santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;

Le régime de base mis en place dans l'entreprise est également soumis à titre facultatif dans le cadre d'une cotisation urimfioe familiale les concernant à charge du salarié (tels que définis par le contrat d'assurance).

Les cotisations du salarié sont que défini dans le contrat d'assurance peuvent adhérer au régime de santé à titre facultatif.

En alpaotpciin de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Evin », la ctervuore fiars de santé srea matinneue par la mulutele :

? au prfiot des anecnis salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une piseonn de rertae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renevu de remplacement, snas cotnoidin de durée, suos réserve que les intéressés en feansst la dnmdae dnas les 6 mios qui sinveut la rutprue de luer crantot de tvairal ou, le cas échéant, dnas les 6 mios snviuat l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient,

? au poifrt des psneerons gariatens du cehf de l'assuré décédé, pednant une durée malinmie de 12 mios à cpmoetr du décès, suos réserve que les intéressés en fseanst la ddename dnas les 6 mios snavuit le décès. »

(1) *Atrrice étendu suos réserve du repcset des doipionsists de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les giratneas otferfes aux penensos assurées cotrne cniraets risques, reaeltivs aux ogrnseamis habilités à dtiisbruer des ctontars colfctlies de*

*pteoriotcn sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cioesnl constitutionnel, rlvtaiee au lirbe chiox de l'employeur puor l'organisation de la courteuve des salariés en matière de poerotctin sloaice complémentaire. (Arrêté du 2 jlliuet 2021 - art. 1)*

Article 2 - Modification de l'article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5, « Ctnooatisis » est remplacé par les dtisopoiinss seitnvaus :

« Les esiprnteres revlenat de la civotnnten ctvocillee nnlaoaite de la cfufirote et des psrfieonoss cnxneoes drovent pdrnee en crhage au mmuinim 59,5 % de la casiototin gllaboe cororsdeapnt à la crotruvuee filaamile (salarié + enfants).

Les tuax de cosiatoitn du régime de bsaee snot les siunavts :

Régime général	Tarifs bsaee en % PMSS			
	Salarié + enfants		Conjoint facultatif	
	Taux de catsotoiin en %	Cotisation en ? (base ivcdaitne : PMSS 2019)	Taux de ctooiaitsn en %	Cotisation en ? (base iadciitvne : PSMS 2019)
Actifs	1,259	42,52	0,900	30,39
Régime lacol	Tarifs bsaee en % PSMS			
	Salarié + enfants		Conjoint facultatif	
	Taux de coitatsion en %	Cotisation en ? (base icdntviaie : PMSS 2019)	Taux de cootiistan en %	Cotisation en ? (base iavtndcie : PMSS 2019)
Actifs	1,025	34,61	0,732 %	24,72

Les tuax de cotaiotns des optios snot les savtnius :

Régime général et régime local	Tarifs otopinns en % PMSS			
	Adulte		Enfant	
	Taux de ctioaiotns atlude en % PMSS	Tarif adltue en ? (base idcnvaiite : PMSS 2019)	Taux de caototisin enfnat en % PMSS	Tarif efnant en ? (base ivicitande : PSMS 2019)
Option 1				
Actifs	0,260	8,78	0,160	5,40
Option 2				
Actifs	0,450	15,20	0,280	9,46
Option 3				
Actifs	0,770	26,00	0,490	16,55

Article 3 - Modification de l'article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'intégralité destableaux de garanties(1) (2) fairngut à l'article 3 « Gateians » snot substitués par les stvaunis :

CCN coiffure garanties frais de santé 2020	Remboursements y compris l'assurance maadile otgiraiaobe (AMO*) CCN coiffure			
	Base conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
Prestations				
hospitalisation				
Honoraires, acets et snois (1)				
Médecins staigneirs DPTM*	135 % BR*	170 % BR	220 % BR	535 % BR
Médecins non-signataires DPTM	115 % BR	130 % BR	180 % BR	180 % BR
Séjours				
Frais de séjour en établissement conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	545 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	245 % BR
Forfait jaionreur hestpiialor (2)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels

Chambre particulière avec nuitée (4)	15 ? par jour	70 ? par jour	70 ? par jour	70 ? par jour
Frais d'accompagnement (5)	Néant	35 ? par jour	35 ? par jour	35 ? par jour
Lit accompagnant	15 ? par jour	25 ? par jour	30 ? par jour	35 ? par jour
Participation du patient (3)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins courants				
Honoraires médicaux				
Consultations et visites. ? Médecins généralistes				
Médecins stagiaires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Consultations et visites. ? Médecins spécialistes				
Médecins stagiaires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les ostéopathes et les pédicures-podologues)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Analyses et examens de laboratoire				
Remboursés par l'AMO	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Non remboursés par l'AMO	50 % FR* par acte dans la limite de 115 ?	50 % FR par acte dans la limite de 115 ?	50 % FR par acte dans la limite de 115 ?	50 % FR par acte dans la limite de 115 ?
Actes d'imagerie				
Médecins stagiaires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux et de chirurgie				
Médecins stagiaires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Médicaments				
Médicaments à caractère médical rendu* important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à caractère médical rendu modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à caractère médical rendu faible	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical				
Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires (suite traitement de chimiothérapie), implants mammaires (suite mastectomie, cancer du sein)	100 % BR + 250 ? Fourni par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 ? Fourni par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 ? Fourni par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 ? Fourni par année civile et par bénéficiaire
Participation du patient (3)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire				
Soins, actes et consultations	125 % BR	150 % BR	200 % BR	275 % BR
Inlays et Onlays	270 % BR	320 % BR	370 % BR	420 % BR
Orthodontie remboursée par l'AMO	175 % BR	225 % BR	275 % BR	325 % BR
Soins et prothèses 100 % santé (6) panier de remboursements défini selon la situation dentaire et le matériau utilisé.				
Prothèses fixes	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins et prothèses hors 100 % santé				
Panier à prestations maîtrisées**	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Panier à prestations libres	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Actes non remboursés par l'AMO				
Parodontologie	400 ? par année civile et par bénéficiaire	400 ? par année civile et par bénéficiaire	400 ? par année civile et par bénéficiaire	400 ? par année civile et par bénéficiaire
Prothèses	Néant	150 % BR*	200 % BR	300 % BR
Implantologie	400 ? par année civile et par bénéficiaire	425 ? par année civile et par bénéficiaire	450 ? par année civile et par bénéficiaire	500 ? par année civile et par bénéficiaire

Optique				
1 mnutore et 2 vreers tuos les 2 ans de dtae à dtae puor les audtels de 16 ans et puls (période ramenée à 1 an en cas de reeveeunlmolt anticipé prévu à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale). 1 munrote et 2 veerrs tuos les ans de dtae à dtae puor les efannts de monis de 16 ans.				
Équipements 100 % santé (6) (verres et/ ou monture) cssale A. ? Tafirs smouis à des pirts ltimeis de vente				
Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Verres (tous tepys de correction)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Prestations d'appairage	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Équipements hros 100 % santé (verres et/ ou monture) csalse B. ? Tirafs libres				
Monture	100 ?	100 ?	100 ?	100 ?
Verre simple	100 % BR + 80 ?	100 % BR + 99 ?	100 % BR + 110 ?	100 % BR + 127 ?
Verre complexe	100 % BR + 80 ?	100 % BR + 99 ?	100 % BR + 110 ?	100 % BR + 127 ?
Verre très complexe	100 % BR + 80 ?	100 % BR + 99 ?	100 % BR + 110 ?	100 % BR + 127 ?
Autres prtseinoas sur veerrs et mtrunoe : filtres, psierms et aoattiapdn de la prestation	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles				
Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 120 ? Ffiaort par année civlie et par bénéficiaire	100 % BR + 140 ? Ffoiart par année civlie et par bénéficiaire	100 % BR + 160 ? Frofait par année civlie et par bénéficiaire	100 % BR + 220 ? Frioaft par année civlie et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par l'AMO	120 ? par année civlie et par bénéficiaire	140 ? par année civlie et par bénéficiaire	160 ? par année civlie et par bénéficiaire	220 ? par année civlie et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	205 ? par ?il, par année civlie et par bénéficiaire	270 ? par ?il, par année civlie et par bénéficiaire	340 ? par ?il, par année civlie et par bénéficiaire	510 ? par ?il, par année civlie et par bénéficiaire
Aides auditives				
Une adie aviditue tuos les 4 ans par oierrle de dtae à date.				
Équipement 100 % santé (6) clsase I. ? Tafirs smouis à des pirts ltimies de vente				
Aides aivtedius (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Aides aitdeuvis (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Équipement hros 100 % santé caslse II. ? Tarifs libres				
Aides adiiuvets (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR
Aides auevtdiis (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prévention et bien-être				
Actes de prévention (7)	Oui	Oui	Oui	Oui
Pilules et ptcahs cpftiortneacs perirscts et non remboursés par l'AMO	35 ? par année civile	35 ? par année civile	35 ? par année civile	35 ? par année civile
Vaccins prtiseacs et non remboursés par l'AMO (uniquement injections)	110 ? par année civile	110 ? par année civlie	110 ? par année civlie	110 ? par année civlie
Ostéodensitométrie non remboursée par l'AMO	50 % FR par atce dnas la lmitie de 115 ?	50 % FR par atce dnas la litmie de 115 ?	50 % FR par atce dnas la litmie de 115 ?	50 % FR par atce dnas la ltimie de 115 ?
Médecines douecs : ostéopathie, chiropractie, étioopathie (praticiens recensés au répertoire ADLEI ou exerçant dnas un établissement recensé au répertoire FINISS)	80 ? par année civlie et par bénéficiaire	120 ? par année civlie et par bénéficiaire	120 ? par année civlie et par bénéficiaire	140 ? par année civlie et par bénéficiaire
Psychomotricien, Ergothérapeute (praticiens recensés au répertoire AELDI ou exerçant dnas un établissement recensé au répertoire FINISS)	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmitie de 10 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmitie de 10 séances par année civlie	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la litmie de 10 séances par année civlie	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmiite de 10 séances par année civlie
Psychologues (praticiens recensés au répertoire ADLEI ou exerçant dnas un établissement recensé au répertoire FINISS)	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la liitme de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmiite de 5 séances par année civlie	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la ltmie de 5 séances par année civlie	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmiite de 5 séances par année civlie

Diététiciens (praticiens recensés au répertoire AEDLI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
Naissance				
Allocation naissance (8)	230 ?	335 ?	430 ?	530 ?
<p>* Abréviations :</p> <p>AMO : Arnsausce mladaie oogatilbire (part régime obligatoire) ;</p> <p>BR : Bsaie de remboursement, traif savrent de référence à l'assurance mdlaaie obgaorliite puor déterminer le mantnot du remboursement. Les tuax de rmmeoruebsent snot exprimés sur la bsaie des tuax alcpbpaies au régime général ;</p> <p>BRR : Bsaie de rsmreeouembnt reconstituée ;</p> <p>FR : Frias réels ;</p> <p>DPTM : Dtissfiiops de piaruqte tifrariaie maitrisée ;</p> <p>SMR : Seivrce médical rendu. La nitoon de SMR est évaluée par la hatue autorité de santé.</p> <p>** Acets sumois à des hreoianors lmtiies de fautitarcon Suaf meotinn contraire, la mlutulee inetenvirt sur les actes, produits, séjours remboursés par l'AMO. Vior auetrs cninotoids et ltniioimais dnas la ptraie « Intranioofms complémentaires sur vos rtmbenomeresus ».</p> <p>(1) Puor les patcrniies non conventionnés, la bsaie de rumsornebmeet (BR) reetune par la mutelle est cllee des pinritaecs conventionnés.</p> <p>(2) Friaafot jnlueriaor facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EPHAD (établissements d'hébergement puor pseoerns âgées dépendantes) et les MAS (maisons d'accueil spécialisées).</p> <p>(3) Puor les aects teeinquchs médicaux supérieurs à 120 ?.</p> <p>(4) Hros ambulatoire. En sercevis de : médecine, chirurgie, psychiatrie, soins de suite et de réadaptation (convalescence, rééducation ?), dnas la lmtiie des tfairs signés par convention. Durée de psrie en chrage illimitée en médecine, cruiigrhe ; durée de psrie en chrgae limitée à 60 juroes par année civile en psychiatrie, à 90 jorus par année civile en soins de suite et réadaptation, en masoin de ropes et ceccanlonvese et en mosain d'enfants à caractère sanitaire, à 240 jrous par année civile en crente agréé de rééducation fonctionnelle.</p> <p>(5) Nuitee, rpeas puor un agpanmcnocat d'un eafnnt de minos de 10 ans iicnsrt au carntot dnas la limite de 30 jruos par année civile.</p> <p>(6) Tles que définis réglementairement.</p> <p>(7) Le ctaonrt penrd en chrgae l'ensemble des atces de prévention visés par la réglementation.</p> <p>(8) Vrenesmet effectué en intégralité sur présentation de l'acte de nnaisscae snas obiotligan d'inscription de l'enfant. Ce fofait est versé sur le dessoir de la mère ou à défaut du père.</p>				

(1) *Teablaux de gtrinaeas étendus suos réserve du repecst des dnpitiooss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaeaintrs otfebres aux preneons assurées cntore ctaierns risques, relevitas aux orsiaemngs habilités à ditsurebir des coatrts ciecltflos de poitrocten sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cienosl constitutionnel, rtelviae au lrbie coihx de l'employeur puor l'organisation de la coeurvrute des salariés en matière de pctetoiron silcoae complémentaire.*  
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) *Les teluabax de ganirates annexés à l'avenant snot étendus suos réserve du rpeest du chaeir des cregahs des cnratos responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, ccraeonnt d'une part, le roemnmeebrut snas rstea à cgrhae de crateins équipements d'optique médicale et d'audiologie et de ceirtnas soins prothétiques dentaires, et d'autre part, de l'application des pirc liietms de vetne tel que précisé par l'arrêté du 14 nrbveome 2018 praotnt mdoicoifaitn des modalités de prise en charge des aeids atiduives et ptaoesnrits associées au caprthie 3 du titre II de la ltsie des poitdrus et ptaonetsrs prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale.*  
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 4 - Suppression des annexes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'ensemble des anenexs de l'avenant du 16 arivil 2008 snot supprimées.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptraeis setriganais considèrent que les salariés dnievot pioouvr bénéficier du même nviaeu de ceuroutvre complémentaire santé, qeulle que snot la tllaie de luer entreprise.

Aussi, le présent aroccd s'applique snas réserve à l'ensemble

des esntreieips qui relèvent du chmap d'application défini par l'article 1er de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, qlleue que snot luer taille.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acorcd est clconu puor une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 arivil 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants.

Le présent arccod ernreta en veuugir le 1er jniaver 2020.

Article 7 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Toute dadmene de révision diot être portée à la caassinonnce des arteus piartes seatniairgs par lttère recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée de poiotonrisps écrites.

Les orisitngaanos salncdyeis représentatives snot réunies au puls tard, dnas un délai de 3 mios après la dtae de réception de la dndmaee de révision, puor débiter les négociations.

Article 8 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acorcd sera, conformément aux dotiiiosnpss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux osnoirangtias sicyenalds représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des serievcs ceatrunx du mtrniise chargé du tvaiarl et auprès du secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Pairs dnas les cnoiointds définies par les atrlceis L. 2231-7 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Il frea également l'objet d'une ddaenme d'extension dnas les ciiontdnos fixées par les acilerts L. 2261-24 et suanitvs du cdoe du travail.



# Avenant n° 43 du 6 novembre 2020 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du bachelier Coiffure et entrepreneuriat

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; FCS UNSA,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord vise l'ensemble des entrepreneurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 - Reconnaissance du bachelier « Coiffure et entrepreneuriat » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les modifications susmentionnées sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 à la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes du 10 juillet 2006, relatif à la répartition des coefficients de classification et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, est intégré : bachelier « Coiffure et entrepreneuriat » ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, est intégré : bachelier « Coiffure et entrepreneuriat » après 2 ans d'expérience sur un poste correspondant à la fonction requise de son référentiel.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective de la coiffure et des professionnels connexes, en date du 16 avril 2012, précisait en son article 3.3, que les critères de classification sont utilisés pour déterminer la grille de classification d'un salarié et donc son niveau de rémunération. Le salaire d'un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, qu'il s'agisse d'un diplôme n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 3 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

## Accord du 27 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

Article 2 - Activités et salariés auxquels il s'applique

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à tous les établissements de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 - Révision-Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les présentes dispositions conviennent d'être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur et conditions d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires qu'il y a de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les délais légaux. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les parties signataires décident d'intégrer le diplôme bachelier « Coiffure et entrepreneuriat » dans la grille de classification des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure.

Le bachelier doit répondre aux besoins des entreprises en termes de savoir-faire techniques de la coiffure au plus haut niveau, mais aussi à l'entrepreneuriat, à l'anglais, au digital, aux soft-skills, à l'expérience client.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes, étant noté que les entreprises pourront l'appliquer aux activités connexes, complémentaires ou accessoires exercées au sein des entreprises de coiffure.

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation?).

Les salariés soumis à une activité partielle de longue durée en raison également être placés en activité partielle de longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De plus, l'employeur s'engage à préciser lors de l'élaboration du dispositif d'application de l'accord de branche le périmètre d'application du dispositif. À savoir, l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

N'est pas applicable au dispositif d'APLD, la possibilité

d'individualisation du placement en activité partielle prévue par l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

Article 3 - Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

La réduction de l'horaire de travail pour un salarié ne peut excéder 40 % de la durée légale (ou de la durée stipulée au contrat pour les salariés à temps partiel de fractionnement de la durée contractuelle du travail en heures travaillées prévues).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le décret unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord visé à l'article 9 ci-après.

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, conformément des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois plus 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (60 % de 1607 heures).

Son accord peut être soumis à une consultation préalable de l'activité.

Toutefois, cette limite de 40 % pourra être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative dans la mesure où elle est supérieure à 50 % de la durée légale.

Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en arrondissant le montant de salaire du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que pour les « périodes à compter du 1er mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 : lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois le salaire mensuel de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est affectée aux cotisations et cotisations sociales applicables aux heures d'activité dans les conditions de droit commun ».

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 4 - Indemnité d'activité partielle versée aux salariés en APLD

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail déclarée dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée contractuelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération mensuelle perçue en compte pour le calcul de l'indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération mensuelle perçue est à 8,03 € (Smic) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (code du travail, art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de forclusion provisoire pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à un forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en fonction du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées.

2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées.

3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle pour une durée de 4 demi-journées par semaine :

$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$

Il est rappelé que dans l'APLD les salariés ont droit à acquiescer des droits à congés payés.

Article 5 - Couverture sociale

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient de la garantie d'indemnisation prévue à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale en cas de décès, les requêtes présentées à l'intégrité psychique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sociaux de l'indemnité ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de primes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, conformément de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en période d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du décret unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des dispositions ci-dessus de l'acte intervenant les garanties dans les conditions prévues au même alinéa L. 911-1 et des casuels du contrat d'assurance d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations versées sur les heures d'activité des salariés soumis à des cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'entreprise à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du forfait annuel en jours des salariés placés en période d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du décret unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les cotisations sont constituées selon le mode de calcul défini par l'acte intervenant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et le contrat d'assurance ou le règlement, en application des dispositions d'activité précitées l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Article 6 - Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Article 6.1 - Montant de l'allocation d'activité partielle

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Le taux horaire de l'allocation d'indemnité partielle spécifique versée à l'employeur est, pour chaque salarié concerné, de 60 % de la rémunération mensuelle brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 €.

Article 6.2 - Durée du versement de l'allocation APLD  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

L'employeur peut peaclr les salariés en activité plittraee lnuoge durée, et dnoc bénéficiaire de l'allocation associée, à partir du premier jour du mois au cruos deuuql la dnamdee d'homologation a été tasrnsime à la DIRECCTE.

Le décompte est réalisé en mois civils : 1 mois dranut leueql l'entreprise roceurt à l'APLD cptome puor 1 mois entier.

Le bénéfice du diosiisptf est accordé dnas la lmiite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le rvnloemeeunelt du bénéfice du dooisistf s'effectue tuos les 6 mois mias est subordonné au recspet par l'employeur de ses engagements.

Il cenvinot d'effectuer une noleuvle dnmadee puor puiovor bénéficiaire du dispositif.

Article 6.3 - Remboursement de l'allocation en cas de licenciement économique  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Conformément aux dosiiontispis légales, en cas de licencieemnt puor mitof économique d'un ou plursiues salariés placés en activité pirtallee spécifique pdnenat la durée de rouerchs au dispositif, l'employeur dvrea reubersomr les somems perçues au ttire de l'activité pariltlee puor cachun de ces salariés.

Lorsque le limnencceeit puor mitof économique ccnenroe un salarié qui n'était pas placé en activité parlreite spécifique mias que l'employeur s'était engagé à mintnaeir dnas l'emploi, la somme à rboeuemrsr est égale, puor chuqae rupture, au rarppt entre le moantnt taotl des smoems versées à l'employeur au ttire de l'allocation d'activité prletliae spécifique et le nbomre de salariés placés en activité pariltlee spécifique.

Ce rmeorebesumnt puet ne pas être exigé s'il est icpintlboame avec la sittiuoan économique et financière de l'entreprise.

Le rmubeenesomrt n'est pas egibxile dès lros que l'employeur puet jiftuesr que ses psceerivepts d'activité se snot dégradées. Cttee dégradation de l'activité de l'entreprise est appréciée par raorppt aux petevspicers d'activité prévues par l'accord collectif, ou le dcueonmt mettnat en pcale l'APLD.

Il est également précisé que l'autorité astvitrdmiaine puet sserndpue le pinameet de l'allocation si elle csantote que l'employeur ne rscteepe pas les engagements.

Article 7 - Engagements pris par la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Article 7.1 - Engagements en matière d'emploi  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les elrpmoyeus s'engagent à ne pas procéder à des ltncmceiines économiques dnruat tutoe la période d'APLD et au-delà peadnt 2 mois, que ce siot puor son psreenol placé en ALPD ou bein cluei qui ne l'est pas.

Article 7.2 - Engagements en matière de formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les etngegnmaes en matière de fomaroitn penofllonsiree dievnot cnrcneoe l'intégralité des eolimps de l'établissement ou de l'entreprise, qu'ils seonit placés en ALPD ou non.

Les pntraieaers souicax cnvnnnoieet de l'importance et de l'opportunité pneeadt ctete période de rcioeur à la foartiomn des salariés placés dnas le dptissioif APLD, puor mieniatnr et développer lures compétences.

Sont visées, notamment, des aotncis de fmarooitn ou de

vtoadilian des aqiucs de l'expérience iernts cis dnas le paln de développement des compétences, de poetrjs coultorsincs entre le salarié et son employeur, dnas le crade de la mtioioslabin de son coptme prenneosl de fatmrooin puor tuot tpye d'action éligible dnas les cdiionots prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, qeulels que sienot luers modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'employeur devra inrmefor le salarié que ce deneirr puorra daednmr un adnmmbeoot auprès de l'OPCO EP dnas le cdare de la mabiislootin du diipsoitsf cmopte poesrnenl frmitoaoon (CPF), dnas les citonoidns définies en stcieon ptaririae pefieorlonlssne (SPP) de la barcnhe coiffure.

Ainsi, avant le pecnmleat en APLD, le salarié diot être informé que des foaoirtms pourrnt lui être dispensées dnraut cttee période d'APLD, et éventuellement un itinereitn avec l'employeur aifn de déterminer d'éventuelles finraotoms porura être eaivasgbnele si les bsoenis n'ont été préalablement définis lros de ses précédents eiertens individuels.

À noter que puor les eetsienrrps de mnios de 50 salariés, l'OPCO EP puet fanieircr les fniomtoars sur le paln de développement des compétences, à dsancite (FOAD) ou en présentiel à hueutar de 100 % des coûts pédagogiques snas rtsee à charge.

En outre, et en aipcliatopn même de cet enemgnaet puor la farmtoion les staeagiinrs réaffirment luer ddename à l'État de puiovor msbiolier les recroesuss dpiloeinbss de l'OPCO EP et des suonbientvs peiqclubus dédiées à la fromaiton (FNE?).

Par allueirs les siiatargnes demmandet à l'OPCO EP d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le moantnt de l'indemnité d'activité parltiele dranut les fiaoomtnrs réalisées au cuors de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du blain des aoiictns au ttire du paln de développement des compétences dnruat l'APLD.

Article 8 - Engagements pris par la branche concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les prtraenaies siuacox de la bachnre aplpneelt les erseirpents à aoirr le snes des responsabilités et à faire pveure de jitucse en paenrnt prat à l'effort de solidarité dnas le cextntoe actuel. Ainsi, acuune atognteuiamn ne puet être appliquée aux rémunérations fexis des diartiengs salariés de diort français aaynt le stuatt de meraiandats sociaux, pnednat les périodes de msie en ?uvre du dsiipsoitf spécifique d'activité pitlraele (APLD) au sien de l'entreprise.

Cette sitloiatpn s'applique aisni aux salariés :

? gérants et cogérants des SRAL ;  
? présidents et associés des SAS ; fgriunat sur la liste des dregiaitns des eeinrsrepts cotées indiquée dnas les roptaprs qu'elles ont ogibiolatn de publier.

Le cas échéant, dnas le rsecept des ongears d'administration et de suclvalinree des sociétés, l'opportunité du vesmneert des dndvideies est nécessairement examinée en tanent pnmeenliet ctpome des cesnntaccors économiques de l'entreprise et des efofrts demandés aux salariés. Les paenraiters scauiaox eesnmtit qu'il est souhaitable, par suoci de cohérence avec ces pcpirnies de responsabilité, jicutse et solidarité, que les ddeinevds versés pendant les périodes de roeurcs à l'APLD ne peusnist être supérieurs aux venmrteses cntrnedsooproas au cours de l'année N???1. Ces efofrts snot mentionnés au sien du dconumet élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 9 - Document établi par l'employeur en référence à l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

L'entreprise qui aluqpipe le présent aoccrd de bachnre élabore un

d'application après consultation du CSE, lorsqu'il existe, conformément aux prévisions du présent accord, et qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des dispositions de l'accord de branche étendu.

Il doit comporter les mêmes mentions que celles exigées par l'accord de branche, et en particulier les éléments spécifiques à caractère par l'employeur.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du présent accord de branche étendu.

Il comprend expressément (modèle de trame en annexe) :

- ? le diagnostic propre de la situation économique de l'entreprise ;
- ? les activités et les catégories de salariés concernés ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- ? la date à partir de laquelle et la durée pendant laquelle l'APLD est sollicitée ;
- ? les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche s'agissant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- ? les effets s'agissant de la rémunération des dirigeants et des dividendes, visés à l'article 8 ;
- ? les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD (au moins tous les 2 mois selon le présent accord).

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence vaut acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la DIRECCTE compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de paiement des salariés en activité particulier spécifique est confié, pour chaque établissement, à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

**Article 10 - Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

**Article 10.1 - Au niveau de l'entreprise**  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

**Mise en application de l'APLD en entreprise**

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application de l'APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de connaître les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie professionnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la mise en œuvre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se voient ainsi transmettre individuellement les modalités précitées, le document d'application de l'accord de

branche, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés sont également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer directement à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'avis de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

**Mise en œuvre via les plannings**

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire?), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, sur une période de 7 jours consécutifs à partir du début de la période en question, par l'employeur recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire de travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par l'employeur recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours consécutifs sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours consécutifs devra être respecté pour l'information de la partie du dispositif.

**Modalités de réduction de la durée du travail**

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à 1 demi-journée de travail ou partielle (3 h 30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

**En présence d'un comité social économique (CSE)**

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information :

- ? nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- ? âge, sexe, nature de l'activité ;
- ? nombre moyen d'heures chômées ;
- ? activités concernées ;
- ? nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement en formation professionnelle ;
- ? perspectives de reprise de l'activité.

**Article 10.2 - Au niveau de la branche**  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Le document d'application établi par l'employeur, ainsi que les accords conclus APLD, anonymisés, doivent être adressés par mail à la CPNPI de la branche cofurive via son secrétariat : [cpnpi@unec.fr](mailto:cpnpi@unec.fr).

La CPNPI enverra un bilan tous les 3 mois.

Un questionnaire sera également inséré au sien du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seront menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

**Article 11 - Bilan semestriel des engagements en matière d'emploi à transmettre à l'administration**  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE :

- ? un bilan prévoyant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ;
- ? un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du

gpruoe ;  
? le procès-verbal de la dernière réunion au cours de lueqale le comité saoiel et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité prtuelle spécifique.

Les sgeraatiins cnnneovinet de l'information du CSE tuos les 2 mois.

Article 12 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

En aaltoippcin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siiaaegrtns cnonevneint que le ctneou du présent acocrd ne jfisitue pas de prévoir de siilnpouatts spécifiques aux espnirtrees de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meurse où l'accord a vitocaon à s'appliquer uniformément à tutoes les ereitpnerss de la bhcnare qleule que s'iot luer taille.

Article 13 - Durée. Entrée en vigueur. Conditions d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent arccod est cclnou puor une durée déterminée à cmetpor de la dtae de son etisxneon et jusqu'au 30 jiuin 2022, dtae de tsimanossirn de la dedanme d'homologation du dmeuncot unilatéral de l'employeur à l'autorité aisdriimtatvne au puls tard.

Les pareeitrans soaucix ceoinvnt de se réunir miimnm 2 mios aanvt la csseation d'effet des dtiisipoonss du présent accrod aifn d'en établir un bailn goblal et de cioenvnr s'iot :  
? de l'éventuelle rioudonccetn dduit arccod par avnneat smouis à esexontin ;  
? de cvnenior de neuvelols dtsoioiinsps par aneanvt suoims à extension.

Article 14 - Révision  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les présentes stluantopiis clliontoeevnes puvenet être révisées dnas les cnonoditis prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 15 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent aroccd a été signé en atuant d'exemplaires ouragininx que de signataires, puls un eeamlipxre puor les formalités de dépôt. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une otiiopson régulièrement exercée, il srea déposé dnas les cotdnnois légales. Il srea smious à la procédure d'extension conformément aux altrecis L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Dispositif spécifique d'activité plletriae puor fraie fcae à une bassie drbalue d'activité

En apopctiialn de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020, les ereitpnsns confrontées à des difficultés économiques durables, mias dnot la pérennité n'est pas compromise, peevunt roeriucr à un dotisisipf d'activité prtrelie de lnguae durée (APLD).

Ce diiopstisf prévu dnas l'accord spécifique d'activité prtreliae lnguae durée est ouvret aux erepintesrs jusqu'au 30 jiuin 2022 au rgerad de la durée d'application du présent accord.

Son régime a été précisé par les décrets n° 2020-926 du 28 jelliut 2020, et n° 2020-1188 du 29 srptbeeme 2020.

Ce dpistisoif peemrt de réduire l'horaire de tviraal jusqu'à 40 % de la durée légale (50 % dnas des cas exceptionnels) puor une

durée de 6 mios poauvnt être renouvelée par période de 6 mois, puor une durée maxalime de 24 mios consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, jusqu'au 30 jiuin 2025, tuot en arunsat aux salariés concernés une indemnité horarie versée par l'employeur puor cauhqe huree « chômée » cnsedoanrprt à 70 % de la rémunération btrue en l'état de la réglementation, et un reonbeusemmt de l'État à l'employeur par le vneesremt d'une aocloialn hrarioie égale à 60 % de la rémunération brute.

Le dpsitioif d'APLD ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dstiiposf d'activité prtrelie de dirot commun.

La msie en ?uvre du dipsitsoif ALPD est subordonnée à la cicuosonn d'un aorccd ctloielf prévoyant cainrets etaegmengns de la prat de l'entreprise. L'employeur puet s'iot aiuplqper un accrod de bahcrne étendu via un dmunocet d'application tnriamss à la DETRCCIE puor homologation, s'iot aqpuelipr un arccod clcieltof négocié au sien de son errepnite et tsnrmais à la DTERCICE puor validation.

Les paerenatirs sucaox shuaioetnt fteliiaer le rcruoes au dsstpioif d'activité pterlaie de luonge durée dnas la brhcane de la cfrofiue en peemrnatt à toetus les eeiretspns de coiffure, et naeotmmt cleels qui ne snaeiret pas en meurse de pivooeur négocié un accrod d'entreprise (délégué syndical, élus, salariés mandatés, référendum auprès du personnel?), de se rthaaetrc aux dioostpsniis du présent aorccd en établissant un dunocemt unilatéral crfnoome et homologué dnas les contdnnois définies ci-après (l'accord de bhcnrae rstenat tuoiofets supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement).

Les eripntesres de la bcranhe de la crfiofue snot impactées par la siuottian économique générée par la csire stinaiare en crous et les pseipeetrvc d'activité à cuort et meyon terme de la bcnarhe deeumrnet très incertaines, ce qui démontre et juiisfte la nécessité de rcouirer à un dsptiioif d'activité pertalile puls lnog que celui de dirot cumomn :

De mras à jiuin 2020, les snlaos de cfiofure ont eu rruecos très mmaniessvet (notamment de mras à mai) au dsipoistif de chômage praetil (sources DARES) :  
? en airvl c'est 35 165 ertsrnenepis puor 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du doitiipssf ce qui a représenté 11,94 mlnioils d'heures indemnisées ;  
? en jiuin (derniers cfhfiers diipnobesls à ce jour), après 2 sanieems de rpriese en mai, il rtesiat enroce 6 785 salariés au chômage partiel, s'iot 7,6 % des salariés indemnisés en airvl puor un nrbome myeon de 44 heures/salariés. Ce « rlueiqat » de chômage paeitrl pnsrseiat en jiuin représentait enocre 299?390 hueres indemnisées s'iot 2,5 % du nmbroe d'heures indemnisées en avril.

La CPPNI a décidé de se bsear sur un extrait de l'enquête qui a été effectuée caournt sbrepemte 2020 au sien d'un échantillon d'entreprises de la bcnarhe cufiorfe(1), potarnt sur « l'impact de la cisre staainire sur les activités de crioffue ».

Elle a été réalisée par vioe numérique du 16 au 30 setebmpre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, aevc 1 454 répondants dnot le prfiol est le saunivt :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1 287	88,5 %
Multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
Total	1 454	100,0 %

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1 à 2 salarié(s)	639	43,9 %
3 à 5 salariés	351	24,1 %
6 à 9 salariés	93	6,4 %
Plus de 10 salariés	50	3,4 %

Total	1 454	100,0 %
-------	-------	---------

L'enquête a ainsi montré que 62 % d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 correspondrait à la même période 2019 :  
 ? 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 % ;  
 ? 22 % d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20 %.

Ce qui signifie que plus de 50 % d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(s) ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs clients pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une détérioration de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, réalisées auprès d'un panel de 18 000 femmes, les sondés de confiance ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du « Covid-19 ». 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait offrir de confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,50 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,10 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une période de plusieurs semaines sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62, un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,90 € contre 26,50 €).

Compte tenu de ces données et des témoignages des clients de ce secteur d'activités des entreprises de la branche d'entretien et de nettoyage, la pérennité n'est certainement pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises au sein des entreprises de la branche pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les paramètres sociaux, économiques des difficultés économiques des entreprises de la branche, sont ainsi tout de même réitérés pour la volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager la formation dans l'application d'un tel dispositif. Le développement des compétences des salariés est primordial, plus particulièrement dans le contexte actuel.

Le dispositif ci-dessus est une base indicative de référence à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre dispositif dans le cadre de leurs accords d'entreprise ou d'établissements ou d'ententes établis par les représentants de la branche en application du présent accord.

(1) Source : union nationale des entreprises de coiffure (UNEC).

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

### Annexe

Modèle type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement pris en application de l'accord de branche coiffure

..... (dénomination sociale),..... (forme), code NAF :..... (code NAF), dont le siège est situé?? (siège social/adresse), représentée par..... (prénom)..... (nom), en sa qualité de..... (qualité), a décidé ce qui suit.

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Option 1 : tous les salariés de l'entreprise sont concernés.

Option 2 : seuls les salariés de ces activités sont concernés

.....

Préciser l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

Tous les salariés sont concernés quel que soit leur statut de travailleur (CDI, CDD, apprentis?).

#### Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Le dispositif est sollicité du..... au..... pour une période de 6 mois.

(Il pourra être renouvelé par période de 6 mois, sans dépasser 24 mois consécutifs ou discontinus, sur une période de 36 mois)

#### Article 3 - Réduction de l'horaire de travail

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Option 1 : l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de..... % en deçà de la durée légale du travail [ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions collectives de branche ou de la durée conventionnelle du travail conventionnelle prévue, maximum 40 %].

Option 2 : au vu des circonstances exceptionnelles..... [détailler ces circonstances qui seront analysées par l'autorité compétente], l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de 50 % en deçà de la durée légale du travail.

Auquel cas, l'employeur compensera la différence entre 40 % et 50 % en augmentant le montant de salaire brut du salarié pour les heures correspondantes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

#### Article 4 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération maximale plafonnée est à 8,03 € (Smic) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La modalité de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (code du travail, art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en formation :

Les salariés soumis à une convention de formation annuelle en vertu de laquelle ils bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle (durée sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle (durée, avec les règles de calcul des jours travaillés) :

1° Une demi-journée non travaillée cpeorsnrd à 3 h 30 non travaillées.

2° Un jour non travaillé cpornrseod à 7 heures non travaillées.

3° Une semaine non travaillée cpesonrord à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle Ingoue durée 4 demi-journées par semaine :

4 jours × 3 h 30 = 14 heures à indemniser

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés ne sont pas à acquiescer les droits à congés payés.

Article 5 - Engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

### 5.1. Engagements en matière d'emploi

L'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant 2 mois, que ce soit pour son personnel placé en ALPD ou bien celui qui ne l'est pas.

### 5.2. Engagements en matière de formation professionnelle

L'entreprise reconnaît de l'importance et de l'opportunité pendant toute période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de développement des acquis de l'expérience des salariés dans le plan de développement des compétences, de projets conjoints entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mise en œuvre de son compétence personnelle de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelle que soit la modalité de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'entreprise informe le salarié que ce dernier pourra demander un accompagnement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle (CPF), dans les conditions définies en matière de formation professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Avant son placement en APLD, le salarié est informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pouvant être envisagées si les besoins n'ont pas été préalablement définis lors de ses précédents entretiens individuels.

À noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100 % des coûts pédagogiques sans retour à charge.

Par ailleurs l'entreprise se rapproche de l'OPCO EP afin d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences dans le cadre de l'APLD.

Article 6 - Engagements concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Aucune augmentation ne sera appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sien de

l'entreprise.

Cette situation s'applique aussi aux salariés :

? gérants et cogérants des SARL ;

? présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

[ou bien selon la situation]

Le cas échéant, dans le respect des obligations d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité de la mise en œuvre de la mesure est nécessairement examinée en tenant compte des conséquences économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Ainsi, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne pourront être supérieurs aux versements réalisés au cours de l'année N+1.

### Article 7 - Demande d'homologation

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence vaut acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la DIRECCTE compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

L'employeur ne peut pas, sur une même période, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : situation intempéries à caractère exceptionnel, rupture d'approvisionnement).

### Article 8 - Modalités d'information des salariés, et du CSE le cas échéant

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

#### Mise en application du dispositif ALPD en entreprise

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la entreprise en lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se voient ainsi transmettre immédiatement les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche coiffure, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés sont également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) préalablement de conférer d'office à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'avis de réception, ainsi que des délais et délais de recours de cette autorisation.

Mise en œuvre via les plannings

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par adoption d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire?), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, toujours 7 jours consécutifs avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire de travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours consécutifs sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours consécutifs devra être respecté pour l'information de la stiree du dispositif.

Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à 1 demi-journée de travail sans rouler (3 h 30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les 2 mois :

- ? nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- ? âge, sexe, nature de l'activité ;
- ? nombre mensuel d'heures chômées ;
- ? activités concernées ;
- ? nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement en forfaitaire ;
- ? perspectives de reprise de l'activité.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Le présent document unilatéral entre en vigueur le lendemain de son homologation par la DIRECCTE.

Il s'applique jusqu'au..... [fin de la période de 6 mois].

Article 10 - Transmission à la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Le présent document, anonymisé, est adressé par mail à la CPPNI corfiue via son secrétariat : cppni@unec.fr.

Fait à..... (Ville), le..... (date).

(Signature)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2021*

Diagnostic sur la situation économique

De mars à juin 2020, les salariés de l'industrie ont eu recours très

massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

? en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées ;

? en juin (derniers chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il reste encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce « rajeunissement » de chômage partiel s'explique en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril.

Une enquête a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche circonfuse(1), portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de circonfuse ».

Celle-ci a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1 454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1 287	88,5 %
Multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
Total	1 454	100,0 %

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1 à 2 salarié(s)	639	43,9 %
3 à 5 salariés	351	24,1 %
6 à 9 salariés	93	6,4 %
Plus de 10 salariés	50	3,4 %
Total	1 454	100,0 %

L'enquête a ainsi montré que 62 % d'entre elles assuraient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :  
? 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 % ;  
? 22 % d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20 %.

Ce qui signifie que plus de 50 % d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent également le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs véhicules pendant le confinement et qu'ainsi certaines l'ont gardé et ne sont pas revenues.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une détérioration de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de l'Insee, les salariés de l'industrie ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du « Covid-19 ». 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait offrir de confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,50 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,10 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une période de douze mois en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62, un an auparavant), ou en montant au total (21,90 € contre 26,50 €).

Ce constat de baisse appliqué à notre échantillon démontre :

.....  
[indiquer des références de part de CA depuis le mois de mars 2020 comparé à l'année dernière]



Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité provoquant une dégradation de nos résultats financiers..... [indiquer la durée].

Compte tenu de ces données et des engagements financiers de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités de notre entreprise demeureront incertaines mais sa pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de prévisions sont prises pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

## Avenant n° 4 du 20 octobre 2021 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale

Les parties susdites de la branche confiante se sont emparées du droit en concluant un accord de branche (étendu) signé le 27 novembre 2020 relatif aux conditions de travail de la branche de matière en l'absence de nouveau dialogue par l'intermédiaire d'un accord unilatéral.

L'objet de la présente, élaboré sur la base du dispositif évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche (après conclusion du CSE le cas échéant) est de modifier en l'absence de nouveau dialogue les particularités de l'entreprise.

(1) Source : Union nationale des entreprises de chiffon (UNEC).

de la convention et des dispositions annexes du 10 juillet 2006.

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités des garanties de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 sont modifiées concernant le remboursement de la complémentaire particulière en ambulatoire, du poste « Accessoires, appareillages, orthopédie et autres prothèses remboursées par l'AMO », des médecines douces, et du forfait « complémentaire ».

En conséquence, l'intégralité des modalités de garanties faingrues à l'article 3 « Garanties » sont supprimées et remplacées par les modalités insérées ci-après.

Les modalités de garanties sont conformes aux dispositions des contrats responsables, prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi qu'au plan de sursécurité sociale ANI prévu par les articles L. 911-7 du code de la sécurité sociale, D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Prestations	Remboursements y compris AMO			
	Base	Base + option 1	Base + option 2	Base + option 3
<b>Hospitalisation</b>				
Honoraires, actes et soins (Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, et autres actes pratiqués en hospitalisation.)				
Médecins spécialistes DPTM	135 % BR	170 % BR	220 % BR	535 % BR
Médecins non-signataires DPTM	115 % BR	130 % BR	180 % BR	180 % BR
Participation du patient [1]	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
<b>Séjours</b>				
Frais de séjour en secteur conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	545 % BR
Frais de séjour en secteur non conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	245 % BR
Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Forfait panier urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire) en médecine, chirurgie, psychiatrie, soins de suite et de réadaptation (convalescence, rééducation...) [2]	15 ?/ jour	70 ?/ jour	70 ?/ jour	70 ?/ jour
Frais d'accompagnement [3] Pour un enfant de moins de 10 ans inscrit au carnet (âge apprécié à la date des soins).	Néant	35 ?/ jour	35 ?/ jour	35 ?/ jour
Lit d'accompagnement [4]	15 ?/ jour	25 ?/ jour	30 ?/ jour	35 ?/ jour
<b>Soins courants</b>				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites des médecins généralistes et spécialistes				
Médecins spécialistes DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Sages-femmes	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Analyses et examens de laboratoire				

Remboursés par l'AMO	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Non remboursés par l'AMO	50 % des frais réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire	50 % des frais réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire	50 % des frais réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire	50 % des frais réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire
<b>Actes d'imagerie</b>				
Médecins spécialistes DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
<b>Actes techniques médicaux et de chirurgie</b>				
Médecins spécialistes DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Participation du patient [1]	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
<b>Médicaments</b>				
Médicaments à caractère médical rendu important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à caractère médical rendu modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à caractère médical rendu faible	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Matériel médical</b>				
Accessoires, appareillages, orthopédie et prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires, optiques, cirielpas et mammaires)	125 % BR	150 % BR	175 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires et implants mammaires remboursés par l'AMO	100 % BR + 250 ? (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % BR + 250 ? (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % BR + 250 ? (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % BR + 250 ? (forfait par année civile et par bénéficiaire)
<b>Transports</b>				
Transports particuliers remboursés par l'AMO	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Prestations	Remboursements y compris AMO			
	Base	Base + forfait 1	Base + forfait 2	Base + forfait 3
<b>Dentaire</b>				
Soins, actes et consultations	125 % BR	150 % BR	200 % BR	275 % BR
Orthodontie remboursée par l'AMO	175 % BR	225 % BR	275 % BR	325 % BR
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement)				
Panier de remboursement défini selon la loi relative à l'équipement et le matériel utilisé				
Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100 % santé » et d'établir un devis.				
Prothèses	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Prothèses hors 100 % santé				
Panier de remboursement selon la loi relative à l'équipement et le matériel utilisé				
Panier à honoraires maîtrisés ? Actes soumis à des plafonds de facturation				
Inlays onlays	270 % BR	320 % BR	370 % BR	420 % BR
Prothèses	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Panier à honoraires libres				
Inlays onlays	270 % BR	320 % BR	370 % BR	420 % BR
Prothèses	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
<b>Actes non remboursés par l'AMO</b>				
Implantologie	400 ? par année civile et par bénéficiaire	425 ? par année civile et par bénéficiaire	450 ? par année civile et par bénéficiaire	500 ? par année civile et par bénéficiaire
Parodontologie	400 ? par année civile et par bénéficiaire	400 ? par année civile et par bénéficiaire	400 ? par année civile et par bénéficiaire	400 ? par année civile et par bénéficiaire
Prothèses	Néant	150 % BRR	200 % BRR	300 % BRR
<b>Optique</b>				

1 mtuorne et 2 veerrs tuos les duex ans de dtae à dtae puor les atudles et enfnats de 16 ans et puls (période ramenée à un an en cas de rnlulneemeevot anticipé prévu à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale).

1 munorte et 2 vriers tuos les ans de dtae à dtae puor les entafns de monis de 16 ans.

Possibilité de cenoibmr des équipements de Clsase A et Csslae B (verres cassle A + monutre caslse B, et inversement)

Équipements 100 % santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ ou monture)

Classe A

Le prfsoeenniosl de santé a l'obligation de vuos pprsoeor au monis un équipement « 100 % santé » et d'établir un devis.

Monture	Frais Réels			Frais Réels
Verres : tuos types de correction	Frais Réels			Frais Réels
Prestations d'appairage	Frais Réels			Frais Réels
<b>Équipements hros 100 % santé (verres et/ ou monture) Csalse B ? Tafris libres</b>				
Monture	100 ?	100 ?	100 ?	100 ? 100 % BR + 127 ?
Verre slpime (forfait par verre)	100 % BR + 80 ?	100 % BR + 99 ?	100 % BR + 110 ?	
Verre cxpmeole (forfait par verre)	100 % BR + 80 ?	100 % BR + 99 ?	100 % BR + 110 ?	100 % BR + 127 ?
Verre très cxpomlee (forfait par verre)	100 % BR + 80 ?	100 % BR + 99 ?	100 % BR + 110 ?	100 % BR + 127 ?
Autres prttaiosens sur vrrees et mntoure : filtres, psimers et aidaattpon de la prescription	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Lentilles</b>				
Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	+ 120 ? (forfait par année cliive et par bénéficiaire)	+ 140 ? (forfait par année cilvie et par bénéficiaire)	+ 160 ? (forfait par année cliive et par bénéficiaire)	+ 220 ? (forfait par année cilvie et par bénéficiaire)
Lentilles non remboursées par l'AMO	120 ? par année clivie et par bénéficiaire	140 ? par année cilvie et par bénéficiaire	160 ? par année cilvie et par bénéficiaire	220 ? par année cviille et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	205 ? par ?il, par année cilive et par bénéficiaire	270 ? par ?il, par année cilvie et par bénéficiaire	160 ? par année clivie et par bénéficiaire	510 ? par ?il, par année cilive et par bénéficiaire
<b>Aides audvtiies</b>				
Une adie aiutvide tuos les 4 ans par oeilre de dtae à date				
Équipement 100 % santé (tel que défini réglementairement)				
Classe I. ? Sumios à des pirx lietmis de vente				
Le posesefroinnl de santé a l'obligation de vuos psopoerr au moins un équipement « 100 % santé » et d'établir un devis.				
Aides auditives	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
<b>Équipement hros 100 % santé Cslsae II. ? Triaifs libres</b>				
Aides atviedius jusqu'à 20 ans iulcns ou aniettt de cécité	100 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR
Aides aiiedvuts puls de 20 ans	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Naissance</b>				
Allocation naaissnce [5]	230 ?	335 ?	430 ?	530 ?
<b>Bien-être et prévention</b>				
Acupuncteurs, auriculothérapeutes, bio-kinergie, chiropracteurs, étioopathes, hynsope médicale, kiné méthode Mézières, mésothérapeutes, micro-kinésithérapie, ostéopathes, TNES ntaeurtiomsulinos électriques transcutanées, réflexologues, seruohoglops [6]	80 ? par année ciilve et par bénéficiaire	120 ? par année cilvie et par bénéficiaire	120 ? par année cilive et par bénéficiaire	140 ? par année ciilve et par bénéficiaire
Psychomotriciens, ergothérapeutes [6]	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la litime de 10 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la litmie de 10 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la ltimie de 10 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la ltmie de 10 séances par année civile
Psychologues [6]	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmtiie de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la liimite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la lmitie de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dnas la liitme de 5 séances par année civile

Diététiciens [6]	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 ? par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
Pilules et produits pharmaceutiques non remboursés par l'AMO	60 ? par année civile et par bénéficiaire	60 ? par année civile et par bénéficiaire	60 ? par année civile et par bénéficiaire	60 ? par année civile et par bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par l'AMO (uniquement injections)	110 ? par année civile et par bénéficiaire	110 ? par année civile et par bénéficiaire	110 ? par année civile et par bénéficiaire	110 ? par année civile et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie non remboursée par l'AMO	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 ? par année civile et par bénéficiaire

Tous les actes de prévention pris en charge par l'AMO sont remboursés à 100 % BR

B. ? R. = base de remboursement (tarif officiel au cours de la maladie)

B. ? RR = base de remboursement reconstituée A.

? MO = acsarsnue mlaaide obligatoire

Le service médical rendu est évalué par la haute autorité de santé

D. ? PTM = Dptiisoisf de Pigturae Taraiifre Maitrisée

Soins à l'étranger : les prestations exprimées en forfait, prennent en charge des actes non remboursés par l'assurance maladie obligatoire, n'ouvrent droit à aucun remboursement de l'organisme assureur si les actes ont été engagés à l'étranger

[1] Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 ?.

[2] Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire). Prise en charge dans la limite des tarifs signés par convention. Durée illimitée en médecine et chirurgie. Durée limitée à 60 jours par année civile en psychiatrie, 90 jours par année civile en soins de suite et réadaptation, soins de soins et soins de soins et en soins d'enfants à caractère sanitaire, 240 jours par année civile en soins agréés de rééducation

[3] Nuitée, repas pour un accompagnement sur présentation de factures dédiées à la restauration ou à l'hébergement et du bulletin d'hospitalisation. Limité à 30 jours par année civile.

[4] Nuitées pour un accompagnement sur présentation de factures dédiées à l'hébergement. Versés sous condition que l'hospitalisé soit inscrit au contrat

[5] Veinsremt effectué en intégralité sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant. Ce forfait est versé sur le dossier de la mère ou à défaut du père.

[6] Professions recensés au répertoire ALEDI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS

Les prestations s'appliquent sur la base de remboursement de la sécurité sociale dans la limite des dépenses réelles et dans le respect du parcours de soins.

En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la nomenclature générale des actes professionnels (NGAP), à la classification commune des actes médicaux (CCAM) ou à la tarification à l'activité (TAA).

Le taux du régime général de la sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'ALD par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être repercutée sur le montant total de remboursement.

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les partenaires sociaux considèrent que le régime contributif de frais de santé de la branche de la fonction publique des personnels ne peut s'appliquer dans les mêmes conditions que celles de l'entreprise.

Article 4 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Article 4.1 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Article 4.2 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat général du conseil de prud'hommes

du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée aux services du ministre chargé du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Cet accord fixe l'objet d'une négociation sur la base de données nationales prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. La version publiée ne comporte pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Le présent accord sera notifié, par la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R. 2262-1, R. 2262-2 et R. 2262-3 du code du travail, il sera transmis par les représentants du personnel aux représentants du personnel et membres de cet accord sera faite dans les structures et associations pour sa mise en œuvre avec le personnel.

Les parties conviennent de dénoncer l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les partenaires sociaux conviennent d'apporter des

améliorations aux garanties du régime français de santé conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la cofifruie et des professionnels concernés du 10 juillet 2006.

Les garanties de garanties, figurant à l'article 3 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 (modifié) relatif au régime français de santé, sont supprimés et sont remplacés par ceux figurant à l'article 2 du présent avenant.

## Avenant n 1 du 14 décembre 2021 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Souscription d'un contrat de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'article 3 « Soitropcun d'un contrat de prévoyance » est remplacé par les dispositions suivantes :  
« 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 par des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 5 du présent accord. »

Article 2 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'article 4 « Cititionsas » est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Les entreprises visées à l'article 1er doivent prendre en charge à hauteur de 50 % (a minima) de la cotisation globale du régime de prévoyance proportionnée à des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 5 du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article 1er de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 pour les salariés relevant de ses articles 2.1 et 2.2.

Étant rappelé que les cotisations sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur (a minima) et 50 % à la charge du salarié, dans le cadre de sa quote-part le salarié financera sa part de la charge de son incapacité de travail. »

Article 3 - Garanties au bénéfice des salariés non-cadres  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le préambule de l'article 5.1 « Garanties au bénéfice des salariés non-cadres » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ces garanties s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :  
? si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;  
? si l'ouverture doit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3. »

L'article 5.1 g « Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente partielle » est remplacé par :

« g) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente partielle

? Incapacité temporaire de travail :  
La garantie a pour objet le versement 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 91e jour d'arrêt continu et total du travail, tant que dure le versement

de la prestation de sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de reconnaissance en invalidité du salarié par la sécurité sociale ; lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale, des cotisations de maintien de salaire de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel ou ressource en cas d'activité partielle.

La garantie ne vise pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le montant du salaire prévu par la loi de motivation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modification du marché du travail.

? Invalidité :  
La garantie a pour objet le versement 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 bute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel ou ressource en cas d'activité partielle, s'élève à :  
? invalidité 1re catégorie : 60 % du salaire de référence ;  
? invalidité 2e ou 3e catégorie : 75 % du salaire de référence.

Le versement de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du versement de la pension de la sécurité sociale ; notification de la pension versée de la sécurité sociale ; décès du salarié.

La rente est réduite ou supprimée en cas de réduction ou de suppression de la pension versée par la sécurité sociale.

? Incapacité permanente partielle (IPP) :  
La garantie a pour objet le versement d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle causée par l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est le suivant :  
? incapacité permanente partielle inférieure d'un tiers des primes en 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 partielle supérieure à 66 % : 75 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente partielle servie par la sécurité sociale.

Le versement de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du versement de la rente de la sécurité sociale ; notification de la pension versée de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou supprimée en cas de réduction ou de suppression de la rente versée par la sécurité sociale.

? Dispositions communes aux garanties d'incapacité temporaire, invalidité et IPP :  
Cette garantie s'applique aux arrêts de travail dont la date initiale est postérieure au 1er avril 2022.

Limitation au net d'activité

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout

artue reevnu (salaire à temps partiel ou un quinquennal revnu de suite) ne pourra être supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. »

#### Article 4 - Garanties au bénéfice des salariés cadres En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2022

Le préambule de l'article 5.2 « Garanties au bénéfice des salariés non-cadres » est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Ces garanties s'appliquent aux salariés relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Les prestations liées aux garanties décrites ci-après, sont calculées sur la base de la tranches A du salaire des salariés précités.

Le droit à gratification en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :  
? si le salarié bénéficie de la cessation de l'assurance complémentaire de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à gratification est assuré jusqu'à la cessation de l'assurance ;  
? s'il est titulaire d'un droit de transférabilité visé à l'article 5.3. »

L'article 5.2 e « Incapacité de travail. ? Invalidité. ? Incapacité complémentaire complémentaire (IPP) » est remplacé par les dispositions suivantes :

? Incapacité temporaire de travail :  
La gratification a pour objet le versement d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrier ou agricole en espèces de la sécurité sociale ou de l'assurance maladie ou de la législation sur les professions libérales et indépendantes.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du premier jour d'arrêt de travail, tant que dure la période de la prestation de sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2015 jour d'arrêt de travail.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de la prestation de la sécurité sociale ; décès du salarié ; décès du salarié ; décès du salarié de la sécurité sociale.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A, sous déduction des cotisations versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel ou rattaché en cas d'activité partielle.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le montant du salaire prévu par la loi de modernisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur le marché du travail.

? Invalidité :  
La gratification a pour objet le versement 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<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité versée par la sécurité sociale au titre de la 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel ou rattaché en cas d'activité partielle, s'élève à : 75 % du salaire de référence.

Le versement de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de la prestation de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou supprimée en cas de réduction ou de suspension de la prestation

versée par la sécurité sociale.

? Incapacité permanente partielle (IPP) :  
La gratification a pour objet le versement d'une rente d'incapacité complémentaire, (dans la limite de la tranche A, en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle) déterminée 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 partielle d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times \frac{3}{2N}$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;  
? incapacité permanente partielle d'un taux supérieur à 66 % : 75 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente partielle versée par la sécurité sociale.

Le versement de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de la prestation de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou supprimée en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

? Incapacité temporaire, invalidité et à l'IPP :  
Cette gratification s'applique aux arrêts de travail dont la date est postérieure au 1<sup>er</sup> avril 2022.

#### Limitation au net d'activité

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de suite) ne pourra excéder le salaire à temps partiel à percevoir en rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. »

#### Article 5 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2022

Est ajouté après l'article 5.3, un alinéa 5.4 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » :

« Les dispositions relatives à la suspension des garanties, pour les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, sont aménagées pour permettre en outre les dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats d'adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire prévues en place dans l'entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf dispositions particulières prévues au contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de la cotisation pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :  
? d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;  
? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou par son intermédiaire par l'intermédiaire d'un tiers ;  
? d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est temporairement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;  
? des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur moyennant en cas de congés non rémunérés (congé solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

S'agissant de l'assiette du financement des garanties :  
Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties, la base de calcul des cotisations et

des peatnrtsis est égale au moantnt de l'indemnisation perçue dnas le crdae de la spinsueon du catnrot de tarvial (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une iemadntnoisn complémentaire ou cnlioonnvnletée versée par l'employeur). »

**Article 6 - Mise en place d'un fonds de solidarité**  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Après le nouvevl aritcle 5.4 inséré dnas l'accord et évoqué ci-dessus, est également inséré dnas l'accord un nvuoel alitrcé 5.5 « Msie en place d'un fodns de solidarité » :

« Le régime de prévoyance instauré au naievu de la bhrcane présente un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scaiole et comprend, à ce titre, des praottnises à caractère non dcnemirteet contributif, idulneediilvs et collectives.

La prat de ciistaoton affectée au fnnicamneet de ces pairtenotss est fixée à 2 % sur les ctiaotoniss versées par les esinrreptes etnrant dnas le cmhap d'application du régime de prévoyance.

Les eteerrnipss eatnrt dnas le cmhap d'application du présent régime drevont vellier à ce que les ctartnos qu'elles sivecoustrnt auprès des organimess arsusrues prévoient ce feanmnient et l'affectent à des pstreianots à caractère non dmectenerit contributif, comme définies ci-après.

La solidarité msie en ?uvre par le présent régime prévoit :  
? le fcnnanimeet d'actions de prévention de santé pulubiqe ou des resuqis psosnerfnelois qui poornut revêtir la fomre de rleais de la pilqotieue de santé plubique nnommeatt des cgnaemaps netlnaioas d'information ou de pmamgorre de fotrimoan ou vainst à réduire les reisuqs de santé fuutrs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

? la psire en cghrae de pttieaonrs d'action scoiaie pvnaout cdoprneme natenmmot : à ttire iuuievnddl : l'attribution, luosqre la soutaiitn matérielle des intéréssés le justifie, d'aides et de sucreos ildvdeiuins aux salariés, acnneis salariés, et aynats dirot ; à trtie cloeciltf : des aieds fcae à la prtee d'autonomie puor l'hébergement en feroys puor handicapés, en fveuar des enfntas handicapés aantys droit, ou des aiadtns familiaux. »

**Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le présent acorcd s'applique à toteus les esreritepsn ernantt dnas le chmap d'application de la cieotnonvn cvtioclele ninoaatle de la cfurofie et des prsesinfos connexes, queul que siot luer effectif.

Dans le crdae de la demdane d'extension et conformément aux

## Avenant n 5 du 16 mars 2022 à l'avenant n 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; UNSA FCS ; CGT FCS,

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le champ d'application du présent aveannt est iueqtdine à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 retalif au régime firas de santé, clocnu dnas le crdae de la cneitvooon cceovllite nitnaloae de la cffiruoe et des pfsoseorins cnxonees du 10 juiellt 2006.

**Article 2 - Modification de l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

L'article 5 « Cosnitoas » est remplacé par les sontalpitius

dtspsoiioins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaiers saraingites inneuqdit expressément que l'objet du présent annvaet ne jfiustie pas de mesrue spécifique puor les eseerprirts de moins de 50 salariés.

**Article 8 - Durée et entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le présent accrod est cocnlu puor une durée indéterminée et etnerra en vieugur le 1er airvl 2022.

Il pruroa être dénoncé ou révisé dnas les cdnitionis légales.

Le présent acorcd srea fiat en un nbrmoe ssnffaut d'exemplaires puor être rmies à l'ensemble des onoaatnigsirs représentatives et déposé auprès de la dotceirin générale du tavaril et du secrétariat du grfefe du cseonil des prud'hommes de Paris, dnas les cnoonitids prévues par le cdoe du travail.

L'extension du présent accrod srea demandée dnas les citondnios prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les pitraes sainigtraes réunies en cmssioomin pairarite penamtenre niaolante de négociation et d'interprétation les 26 nbvemore et 14 décembre 2021 ont cnovenu par le présent aeavnnt n° 1 à l'accord prévoyance du 8 jelluit 2015 :

? de mfdoeiir la gtraaine arrêt de tiavral puor l'ensemble des salariés à cmputer du 1er arvil 2022 ;

? de mrette en pcalle un fdnos de solidarité ;

? de mrttee en conformité les catégories de persnnoel aevc le décret n° 2021-1002 du 30 jiluelt 2021 reiatlf aux critères oiebctjfs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuuorvtere de pttioirocen slioace complémentaire collective, dnas le pnolongermet de l'accord nontiaal ieoiesonfnpertsrnl du 17 nrboeome 2017 reiatf à la prévoyance des ceadr ;

? d'intégrer les doiiposistns reltiaves au mneiitn des geaantirs de peorctoitn scoilae complémentaire en cas de sunepsosin du ctnorat de tavaril dnas le crdae des cotrtans celoficlt à adhésion orbiitgaloe stuie à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 jiuon 2021 rvltlaeie au tietneamrt sicaol du feneaicnmt prtanaol de la prévoyance complémentaire colelcivte et oraibilgote en cas de soenssupin du crnotat de travail.

L'accord prévoyance du 8 julleit 2015 est modifié dnas les cdinotonis ci-après :

stnuaveis :

Les epinseerrts rvlneeat de la cvenotinin cvtioclele nalanoite de la cifruofe et des pfsoesronis cxnnoees dnvoret pndree en crhgae au mmium 59 % de la ctiooitasn gloable cronropdenast à la couurvte fmialale (salarié + enfants).

Les tuax de coiioitssan du régime de bsae snot les snivtuas :

Base conventionnelle	
Taux de cnotsitioas mnlesues exprimés en % du PSMS [1]	
Salariés + eafnnt (s)	Conjoint facultatif
Régime général	
1,238 %	0,900 %
Régime Local	
1,008 %	0,732 %

[1] PSMS = Panofld munseel de la sécurité sociale.

Les tuax de cisotioatn des oioptns snot les sinvtaus :

Régime optionnel	
Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PSMS [1]	
Adulte	Enfant
Option 1	
0,260 %	0,160 %
Option 2	
0,450 %	0,280 %
Option 3	
0,770 %	0,490 %

[1] PSMS = Ponafld museenl de la sécurité sociale.

Les acinens salariés et, les prsoennes gnitareas du cehf de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un mintaien de cuovrterue en alitppoican de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », dvoniet aquettic l'intégralité des cnatootsiis finançant luer maintien, dnas les ctidinonnis svuanietis :

? Bsa conventionnelle

Base conventionnelle		
Taux de cisantoiots menuelss exprimés en % du PSMS [1]		
Structure de cotisations	Salariés + eannft (s)	Conjoint facultatif
Régime général		
Année 1	1,238 %	1,350 %
Année 2	1,547 %	
Année 3	1,793 %	
Régime Local		
Année 1	1,008 %	1,098 %
Année 2	1,259 %	
Année 3	1,459 %	

[1] PSMS = Poanlfd munseel de la sécurité sociale.

? Régime optionnel

Régime optionnel		
Taux de ciitaotnsos muneless exprimés en % du PSMS [1]		
Structure de cotisations	Adulte	Enfant
Option 1		
Année 1	0,260 %	0,160 %
Année 2	0,325 %	
Année 3	0,390 %	
Option 2		
Année 1	0,450 %	0,280 %
Année 2	0,562 %	
Année 3	0,675 %	
Option 3		
Année 1	0,770 %	0,490 %
Année 2	0,962 %	
Année 3	1,155 %	

[1] PSMS = plonfad mnesuel de la sécurité sociale.

Article 3 - Modification de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Article 3.1 - Modification de l'introduction de l'article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le deuxième alinéa de l'introduction de l'article 6 est modifié et

remplacé par la clsaue sanvitue :

« Ce comité est financé par une cotiaaostn égale à 0,08 % de la rémunération alunlnee versée à cahque salarié. Elle est psire en carhge intégralement par l'employeur. La rémunération s'entend du revenu d'activité atutssiejs aux cntosoitais de sécurité scaolie en aicilpopatn des aictelrs L. 136-1-1 et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pendant la période trioermpae de rcvumerneoeet de cttee ctioiaosn par l'OPCO EP, elle est due alneemlnenut par cahuqe ertesinrpe rlaenevt du chmap d'application de la coetniovnn cvecotille nailoatne de la cffuoire et des posnesroifs connexes, sur les rémunérations versées dnruat l'année précédente.

*Dès lros que les Ussarf aronut efciftveeenmt en crghae le renrumeevcoot de cette cotisation, siot à ctmpeor du 1er jvinaer 2025, elle srea due aunnnleelmt par chauqe etpiserrne reanelvt du camhp d'application de la ctioevionnn cloticelve nanloitaie de la cfroifue et des psiferonoss connexes, sur les rémunérations versées danurt l'année. (1)*

Le cnmhegaent d'opérateur du remrunovecet ne puet pas aiutobr à ce qu'une ereptirsne autqicte duex fios la csototaiin dnarut une même année. »

*(1) Alinéa étendu suos réserve que la dtae visée par la pirse en chgrae du rruomeevenct par l'URSSAF siot le 1er jvinaer 2024 et non pas le 1er jaienvr 2025 conformément aux dsotpnioisii de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021. (Arrêté du 14 nbmroeve 2022 - art. 1)*

Article 3.2 - Autres stipulations de l'article 6  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les atrues stinoitpuals de l'article 6 ne snot pas modifiées.

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les panterriaes siaucox considèrent que le régime cnnoniovtel de fiars de santé de la bchanre de la cufifore et des pofessrios coxennes diot s'appliquer dnas les mêmes cnndooitis quelle que siot la tllaie de l'entreprise.

Article 5 - Dispositions générales  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Article 5.1 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le présent annveat est clnocu puor une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 aivrl 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

*La délégation à l'OPCO EP du rmuveeacornt de la ciottaison prévue à l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 tel que modifié par le présent anevnat est établie à trtie tpmraerie et dérogoaire jusqu'au 31 décembre 2024. Les pianetarres souaïcx s'engagent à se réunir, au puls trad le 30 sbepterm 2024 aïfn d'évaluer les modalités d'application du présent ananevt et, en fnicoton des dopsitsinios légaes et réglemantaies en vigueur, d'étudier la possibilité d'un éventuel reruvoecenmt de la ctioasoitn par les Uassrf et le cas échéant aïfn de neonmtamt pteemtrre la négociation aevc les Uarssf de la cvinteonon cadre mentionnée à l'article L. 2135-10 du cdoe du travail. (1)*

Le présent aeavnnt prorua être révisé ou dénoncé dnas les cniodoitns prévues par le cdoe du travail.

Il etnre en vgueiur le 1er jvaienr 2023.

*(1) Alinéa étendu suos réserve que les detas visées seoint le 31 décembre 2023 puor la dérogoation accordée à l'OPCO et le 30 stmbreepe 2023 cconnerat la réunion entre les pntarareeis scauiox conformément aux dsiiotnsipos de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021. (Arrêté du 14 nvrbo mee 2022 - art. 1)*



Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour noaiftiitcon à ccauhne des oiginsaaairns sanydceils représentatives conformément aux dsiitnpsiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du tvaaril et déposé par la ptraiela puls dligteine auprès du svceire compétent, dnas les cdonnoitis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, précisées par les atcrelis D. 2231-2 et suivants. Il frea l'objet d'une pbailutcon sur la bsae de données nontliaae prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les preinraaets scauiox coeivnennt de dmneader l'extension du présent aeavnnt dnas les cnoindoits fixées aux altcires L. 2261-24 et stiuvnas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'avenant n° 1 du 15 juin 2016 moifdnait l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 a remplacé le comité de gsteon du régime de fairs de santé de la bnhae par un comité de poptaile et de svvii (ci-après dénommé le « Comité de plaotige »), définissant également ses atitboutirns et modalités de fonctionnement.

Le comité de poitagle est financé par une csaoitton aulnnele égale à 0,016 % du pfoanld aenunl de la sécurité saoclie (PASS), due par cuqahe etneprsrie pour cuchan de ses salariés rneaevlt du camhp d'application de la cinevtnoon covclietle nlontaaie de la cfiofure et des poinrsseofs connexes, et financée intégralement par l'employeur. Ctete cstiooaitn est recouvrée par l'Association de gsteon du comité de pialtgoe de la cifrufoe (AGCPC), Asotsoaicin déclarée régie par la loi du 1er jleluit 1901.

Les fnods résultant de ctete cotoisain picrpneitat au focnneonmtinet du comité de pilotage, et à l'accomplissement des mosiisns qui lui snot affectées aux teemrs de l'article 6.1.2 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tnaet eelestsneminlet au svvii de la bonne aloaipictpn du régime cnonieovetnln de firas de santé au sien des eetirpserns de la branche, et à son ploiagte par l'accomplissement d'études sur les évolutions à aoppertx aux garanties, sur la ppuoloitan couverte, et sur la msie en ?uvre d'actions de prévention au nejavu des salariés et des eiterrnepss de la branche.

## Accord du 28 septembre 2022 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance PRO-A

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC, FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent acorcd vsie l'ensemble des eetsrpniers rvleenat du camhp d'application de la coeitovnnn coviltlcece niaotanle de la cifrufoe et des pinesfrooss connexes.

Les modalités d'application du dsstoipiif snot cleels définies par le cdoe du traavil en veiuigur au juor de la siaugrnte du présent acorcd et ses éventuelles évolutions.

Article 2 - Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Afin d'adapter le fmniencant affecté au comité de pilatoge aux évolutions du régime cnienenovnotl de fairs de santé de la branche, les prtiaes sraiiintgaes du présent aveannt enndeentnt mideofir la ciotiatns prélevée en aptilipcaon de l'article 6 de l'avenant n° 11 précité.

En ce sens, le présent anavnet organise, noenmmatt :  
? la stuotsiutibn de la ciaostoitn de 0,016 % du PSAS prévue au préambule de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, par une caoottiin de 0,08 % de la rémunération annuelle, dnot l'assiette est précisément définie à l'article 3.1 du présent aorccd ;  
? ansii que la bissae du tuax de ctioaitosn finançant le régime de firas de santé, tel que fixé par l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, dnas les codiointns prévues à l'article 2 du présent accord.

Cette biasse de la csttaoion finançant le régime de bcanrhe de fairs de santé est interdépendante de l'évolution du fnceeainnmt du comité de pilotage, désormais basé sur la mssae salariale. Les acretils 5 et 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tles qu'ils résultent des ailcetrns 2 et 3 du présent avenant, fomernt un tuot icsnidlsaoibe et indivisible.

Conformément à l'article 6.2.1 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, le rveenrmouect de la ctsotiaon de 0,08 % de la masse siaarllae srea délégué à l'opérateur de compétence des erieertspns de proximité (OPCO EP), désigné par l'accord du 11 mras 2019 (BOCC 2019/28) étendu par arrêté du 19 jlieult 2019 JROF du 26 juelilt 2019 cmmeo l'opérateur de compétence de la bcanrhe de la cffuroie et des pesnoirfsos connexes. La délégation est conditionnée à la clcsoniun d'une cinnetoovn ertne l'AGCPC et l'OPCO EP aifn de définir, notamment, les oolitinbags des parties, et de gniaartr le ppircine de la spécialité de l'affectation des fonds.

Conformément à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septbemre 2018 pour la liberté de coiishr son aivenr professionnel, le gnevoumrenet a été autorisé à perrdne par oocaenrnnds ttoue msreue reealvnt du dmaonie de la loi aifn d'organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle par les Uninos de rucrevoenem des ciottosains de sécurité saoclie et d'allocations fliaeimlas (Urssaf), notamment, des cibiuntoortns au développement du dogaluie saocil décidées par accrod noaintal de branche.

Constatant qu'au juor de la culsocnion du présent avenant, les dntsisioisopis légales ne petnetmet pas enrcoe à l'Urssaf d'exercer eteefevincmt cttee compétence, la délégation du ruerevceomnt à l'OPCO EP est établie par les ptraeainers saicoux à trtie tmrierapoe et dérogoaire. La celtloce de la ctiaisoton par l'OPCO EP prrdnea nécessairement fin au 31 décembre 2024.

La pomtoroin par atecalnre ou la rvsiecronoen par aletanncre a pour ojbte de permtetre au salarié de chnager de métier ou de profession, ou eronce d'obtenir une poomtiorn scoilae grâce à la réalisation d'actions de foiroatmn ou d'actions prmettenat la viotlaaidn des auciqs de l'expérience.

Article 3 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Conformément aux dstoiopsniis du cdoe du travail, le dipisitosf s'adresse à tuot salarié :  
? en coratnt de taiavr à durée indéterminée (CDI) ;  
? bénéficiaires d'un croantt unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il coneconre également les salariés placés en potoisin d'activité paiterlle mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

La rrioevsoecnn ou pirtomoon par arncenalte cconnoree les salariés n'ayant pas attinet un nveiau de qtcilaaifoun sanctionné par une cttofiiaecrn peefislnrnoosle enregistrée au répertoire ninoaatl des cnactriiotfies peeofeoislnnrss et crarpenosodnt au grdae de la licence, conformément à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.

Les bénéficiaires d'une Pro-A penevut vseir une qaifloiauctn de neviau inférieur, égal ou supérieur à cleui du diplôme déjà détenu.

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

Lorsque la formation est faite dans le cadre de la promotion, elle doit être réalisée pendant le temps de travail. (1)

Seulement sur demande du salarié celle-ci peut être effectuée en hors temps de travail. (1)

Dans le cadre de la reconversion, la formation peut se faire sur le temps de travail et en hors temps de travail.

La formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de travail en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Elle ne peut pas avoir lieu à l'initiative de l'employeur même avec l'accord écrit du salarié.

La formation hors temps de travail ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au minimum par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la formation ou rattachement par antécédent (modèle disponible sur le site officiel). L'avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-7 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2022 - art. 1)

Article 5 - Argumentaire général portant sur la forte mutation de l'activité coiffure et de risque d'obsolescence des compétences  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Depuis plusieurs années, les professionnels Suivoix font le constat à travers les différents rapports de branche, oratoires de la branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, du fait que le secteur de la coiffure est confronté à de fortes mutations engendrées notamment par :

- ? le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne peuvent pas à l'heure des reprises ;
- ? l'évolution des structures de certains salons, demandant ainsi de nouvelles compétences et de nouvelles formations ;
- ? des enjeux d'attractivité et de vitalité de la profession ;
- ? le développement du numérique et de nouveaux services ;
- ? la nécessité de se mettre à la page du client, ce qui nécessite des investissements et d'anticiper ses attentes ;
- ? l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de la coiffure qui oblige les professionnels et salariés à acquiescer de nouvelles compétences ;
- ? un secteur qui se renouvelle avec la hausse des enseignes ;
- ? l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux besoins en flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services?).

Depuis l'année 2014, une baisse des créations d'entreprise est amorcée. Selon le rapport de branche d'octobre 2021 sur les données 2019-2020, on compte 7 203 créations en 2020 contre 9 122 en 2013. En 2020, le taux de défaillance dans le secteur est de 0,9 %, soit en nette baisse par rapport à son niveau d'avant crise, puisqu'il était à 3,4 % en 2019 en contexte hors crise versus 1,3 % en 2013.

L'analyse de la situation des départs montre les motifs au sein de ce même rapport de branche, montre que 55 % des salariés démissionnaires partent vers un autre établissement de la profession. S'agissant des raisons de départ, 23 % partent vers un autre établissement de la profession et 8 % pour créer leur activité dans la profession.

Le plan stratégique de branche validé lors de la CNPEFP de l'octobre 2020, avec l'appui des représentants OCO EP, a défini des

priorités en tenant compte des constats précités.

Les résultats de l'enquête EEDC PIC menée dans la branche en 2021, et restituée lors de la CNPEFP du 22 septembre 2021 font ressortir le besoin de réaliser une vaste étude post-crise pour comprendre les changements d'habitudes de la clientèle et adapter l'offre de formation en conséquence.

Ces évolutions montrent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les professionnels suivis considèrent que pour faire face à l'évolution de la profession des métiers de la coiffure, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Article 6 - Argumentaire portant sur la liste des certifications éligibles  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les professionnels suivis décident de rendre éligibles à la reconnaissance ou pointure par alternance, les certifications sénégalaises organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

### 1. ? Domaine formations ?ur de métier

Le domaine ?ur de métier est concerné par l'obsolescence des compétences à la fois techniques et de gestion d'entreprise y compris l'expérience client. Il s'agit aussi de valoriser la connaissance des savoir-faire et de traiter la problématique des départs à la retraite.

Les certifications ci-après constituent d'un véritable projet de reconversion sociale, de création ou de reprise d'une entreprise.

Elles font face aux difficultés structurelles, à l'impact de la crise sanitaire Covid, à la nécessité de préserver les emplois dans l'avenir via la PRO-A, pour permettre la sécurisation et l'adaptation de la structure et du modèle économique.

Dans ce cadre, le présent accord PRO-A est également relié à l'accord ALPD signé le 27 novembre 2020 dans la branche pour permettre au secteur de la coiffure de faire face à l'avenir. En effet, il vise à sécuriser l'emploi via des reconversions dans un contexte de crise structurelle et plus largement.

Le secteur de la coiffure présente également les éléments structurels et économiques ci-après.

La coiffure est concernée par une forte mutation du fait de l'essor du numérique, des modes de gestion des salons de coiffure, du développement durable, des évolutions réglementaires.

La profession est affectée sur les modes et techniques qui vont très rapidement évoluer, comme constaté pour les barbiers, qui doivent adapter les structures, les salariés et leurs compétences.

Les mutations accélèrent ainsi les risques d'obsolescence des compétences.

Il s'agit de favoriser l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi, les passerelles, la mobilité professionnelle.

Les professionnels saouix retiennent donc les certifications ci-après :

### CAP métiers de la coiffure

Numéro RCNP 34670

Niveau de certification : 3

Le certificat d'aptitude professionnelle métiers de la coiffure est un diplôme qualifiant dans les techniques de soins d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de mise en forme, de coloration, de soins sur une clientèle féminine et masculine, de l'accueil de la clientèle et du conseil et la vente de produits.

Mention complémentaire MC5 ? Coiffure couleur

Numéro RCNP : 29025  
Niveau de certification : 3  
Le titulaire de la mention complémentaire « Coiffeur » est un professionnel spécialisé, compétent dans les techniques de coloration, de coupe et de coiffage. Il connaît les différents styles de coupes ainsi que les techniques de mises en forme et de coloration et peut travailler comme conseiller, atomeur ou responsable technique.

#### Brevet professionnel coiffure

Numéro RCNP : 12281  
Niveau de certification : 4  
Le titulaire du brevet professionnel coiffeur est un professionnel hautement qualifié. Il est compétent dans l'accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d'éclaircissement, de mise en forme temporaire ou permanente et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de suivi des clients et de suivi beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l'entreprise ainsi que son développement, l'animation et la gestion du personnel.

#### Bac professionnel coiffure

Numéro RCNP : 34420  
Niveau de certification : 4  
Le baccalauréat professionnel coiffeur est un diplôme de niveau supérieur du secteur ayant un objet d'installation et/ou de gestion de salon de coiffure, mais également ceux saisis par le titulaire des responsabilités de développement commercial et d'animation d'équipe dans les salons existants. Ce diplôme apporte une solide formation professionnelle des techniques de coiffure, de la relation client ou du développement d'une activité.

#### BTS coiffure

Numéro RCNP : 20687  
Niveau de certification : 5  
Le titulaire du BTS Métiers de la Coiffure est un professionnel hautement qualifié dans le secteur de la coiffure. Il possède un haut niveau de qualification et maîtrise ainsi que la maîtrise d'au moins une langue étrangère. Il est en relation avec une clientèle de particuliers et de professionnels et ses activités s'inscrivent dans une démarche qualité. Il assure les fonctions d'expertise, de conseil, de gestion, de gestion, de définition et de mise en œuvre de la stratégie commerciale.

#### Brevet de maîtrise coiffure

Numéro RCNP : 34576  
Niveau de certification : 5  
Le titulaire du brevet de maîtrise de coiffeur est à même de créer, développer et gérer une entreprise spécialisée dans les activités économiques et financières et de gestion des ressources humaines. Ceci en complément d'une maîtrise totale et entière de tout type de prestations de coiffure de haute technicité tenant compte du savoir et de la personnalité du client.

#### CQP « Professionnel de salon de coiffure »

Numéro RCNP : 18231  
Niveau de certification : 5

Contexte du CQP :  
Le CQP professionnel de coiffeur a été créé pour répondre aux enjeux de la profession, à savoir :  
? accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de créations, de transformations et de reprises d'entreprises ;  
? répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs professionnels et de leurs cotrailleurs ;  
? permettre un meilleur accès à la profession pour les personnes en situation de handicap et pour les 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 profession ;  
? contribuer à la fidélisation des professionnels en proposant un parcours professionnel adapté.

Domaines :

Les activités visées par le CQP RSC sont regroupées en 5 domaines :  
? management d'équipe ;  
? développement commercial ;  
? gestion financière ;  
? gestion des ressources humaines ;  
? réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

#### Définition :

Le CQP professionnel de coiffeur vise à occuper la fonction de manager au sein d'un salon de coiffure, ainsi défini par les prévisions suivantes : « Le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité. Également, il suit et motive son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais agit toujours en redonnant confiance au supérieur hiérarchique. Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le directeur afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement ».

#### Données de sortie formation :

55 diplômés lors de la session 2019-2020, issus de 7 écoles habilitées.  
43 diplômés lors de la session 2020-2021, issus de 6 écoles habilitées.

#### Justification PRO-A :

Cette profession s'inscrit dans une profession en interne afin d'évoluer dans l'entreprise.  
Elle s'inscrit également dans une forte maîtrise du métier et des évolutions structurelles, via le passage d'entreprise, l'expérience client, le management, la réservation en ligne, les relations professionnelles différentes, la visibilité sur les réseaux, la gestion des ressources humaines (part RSE).  
Le titulaire PRO-A peut accéder à ce CQP pour un salarié en poste. C'est un diplôme idéal pour la professionnalisation et l'évolution professionnelle.

#### Bachelor « Coiffeur et esthétique »

Numéro RCNP : 34564

Niveau de certification : 6  
Le titulaire du baccalauréat « Coiffeur et esthétique » maîtrise les compétences techniques et professionnelles en matière d'entrepreneuriat et de gestion dans le but d'innover et représenter le pouvoir client. Il maîtrise les activités liées à la gestion des ressources humaines et financières du salon de coiffure et est capable de développer son chiffre d'affaires et attirer des talents. Le titulaire peut acquérir un meilleur niveau de qualification dans la gestion commerciale et un niveau de savoir supérieur, conformément à l'avenant n° 43 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes.

#### 2. Domaines professionnels activités connexes « Esthétique-artistique »

Les domaines professionnels connexes s'inscrivent dans le cadre de la transition, au sein de secteurs proches. On constate ainsi un développement des salons mixtes, socio-esthétique.

Selon le rapport de branche portant sur les données 2019-2020, 1,5 % du CA est attribué aux services esthétiques et 10 % pour les ventes de produits de coiffure.  
Selon le même rapport, 8,5 % des entreprises ont mis en place une nouvelle stratégie en 2020 : laque 28 %, beauté 22 %, soins 17 %, massage crânien 11 % (contre 2019 : beauté 36 %, soins végétaux 34 %, soins 32 %).

L'esthétique s'inscrit dans un complément de métier de la profession de coiffeur, et s'inscrit dans la grille de métiers des professions connexes dont certains métiers de l'esthétique y sont listés et permettent aux salariés de travailler dans des salons de beauté globale et d'acquies une compétence polyvalente.

La profession de coiffeur est susceptible de développer des professionnels des métiers proches de son secteur.

La profession est ainsi reconnue au sein de ce domaine :

CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RCNP : 31041  
Niveau de cftictiaerion : 3.

BP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RCNP : 34671  
Niveau de cfciioaieittrn : 4.

Titre clonlseier en image

Numéro RCNP : 31141  
Niveau de cfairittiecon : 4.

Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RCNP : 30312  
Niveau de cticerfiitaon : 4.

BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie

Numéro RCNP : 20693  
Niveau de cicofaeittirn : 5.

CQP Sisyltlt ongulaire

Numéro RCNP : 29852  
Niveau de ctfiaieticorn : snas niveau.

CQP mauuilelqr ciensol animateur

Numéro RCNP : 28800  
Niveau de ctioaricfietyr : snas niveau.

3.?Domaine fotnimaors transverses

Le dmionae ci-après ruoprgee des cfinaiteciotrs puor llueseelqs il cveonint de mnateiinr les compétences mias également d'en acquérir de nloeeluvns en vue de cptear une nuloleve clientèle, fidéliser clele déjà existante, développer la rolaietn client, s'adapter à de nleouvels méthodes de vente, se différencier des areuts eerentspirs de coiffure.

Elles pernmttet également de développer la mobilité, de se rtercoinevr vres d'autres srecuets pocrehs au vu de la csire siaanrtie actuelle, aevc de ploetitlnees nrorseocevins massives.

Elles pmeneetrtt ernoce de développer les compétences en matière de responsabilité sociétale et emnelvntoniaenre (RSE), réglementation, seositiilbnsan sur l'avenir.

Ces poests aaessppanirt dnas la gllire de citaiissofclan eompils cenoenxs de la cnioventn cceiotvllt et pntetemt une évolution de métiers puor ciaetrns coaloarltuerbs de la branche.

Elles pemetetrtnt d'évoluer de ceifoufr vres chef d'entreprise, aevc du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d'être présent dnas la gllire de salaire. Elels cneonenpmrt les compétences et qufacaiiinlots nécessaires puor la bnone tneue d'une entreprise, mias asusi puor évoluer au sien de goersss etnrirspees fseriuuonsr et druserutitbis du secteur. Elels ptemenertrt nmoaemtnt aussi d'évoluer dnas des spécialités nécessaires puor deevnvr chef d'entreprise.

Les pieareatnrs souicax lntsiety les ciatfneitocrs sitanevus :

3.1.?Sous-domaine ccrommees ventes

BTS meagmanent ccmoirmeal opérationnel (MCO)

Numéro RCNP : 34031  
Niveau de cioirttacfen : 5.  
Cette ceirtiotfaicn vsie puls particulièrement l'animateur réseau au sien de la gllire des ctcanilfiassos de la bharnce coiffure.

3.2.?Sous-domaine comptabilité-gestion-finance

Bac pro gisoten administration

Numéro RCNP : 14695

Niveau de cfcoteriaaitn : 4

BTS gieston de la PME

Numéro RCNP : 32360  
Niveau de catfciiteroin : 5.

3.3.?Sous-domaine roesucsres humaines

Cette cfciiaatotern s'inscrit dnas la psire en cmotpe de la responsabilité sociétale et etnavnimornenele (RSE) au sien de l'entreprise.

Titre psosfenerniol anasitsst rrscesoeus humaines

Numéro RCNP : 35030  
Niveau de cioieafrcittn : 5.

Titre rnbasspoele rocreseuss humaines

Numéro RCNP : 16889, 18019, 31019  
Niveau de caietfriciton : 6.

Titre rslaosnbpee de goseitn des rscsoeurs humaines

Numéro RCNP : 34654, 35682  
Niveau de cifotaticrein : 6.

4.?Domaine fitamrooms puor les représentants du personnel

Les periateanrs souicax shtnouieat sécuriser le proarucs pofeososrinnl des salariés ayant un manadt de représentant du preosennl au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du pnooesrl au CSE ne pueenvt eetfeufcr puls de toris mtndaas en picinpre (sauf puor les eepnresirts de mnois de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés curotevs par un accord).

Sont ainsi prévus les ttries sviunats du ministère du tiaarvl :

Support, ttrie pnneossireofl médiateur soacil accès aux droits

Numéro RCNP : 36241  
Niveau de cioaticirtfen : 4.

Management d'équipe, ttrie peerfnnisosol rsnleopbae de ptitee et moynene structure

Numéro RCNP : 35646  
Niveau de cfieartiotn : 5.

Vente, tirte prfnsonioseel négociateur technico-commercial

Numéro RCNP : 34079  
Niveau de ctatfiiciorr : 5.

Support, trtie prienofessonl getnsinroiae de paie

Numéro RCNP : 35633  
Niveau de ciiercaftiotn : 5.

Support, tirte pnofsneirseol ansassitt de direction

Numéro RCNP : 34143  
Niveau de ciftoeirtian : 5.

L'ensemble de ces terits pnevuet être associés à des métiers de la bnarche ou à des compétences nécessaires dnas la branche.

Article 7 - Durée de l'avenant au contrat de travail et des actions  
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

Le dpitssiof s'étend sur une durée crpomise enrte 6 mios et 12 mios aevc les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée puet être allongée à 36 mios :  
? puor les juenes de 16 à 25 ans complétant luer fioramton intialie irsnitcs diupes puls d'un an sur la ltise des deudrnames d'emploi ou n'ayant pas validé un scoed cclye de l'enseignement scniaeorde et qui ne snot pas tliirueats d'un diplôme de l'enseignement teqnhlcguiooe ou pnsreniofosel ;

? pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;  
? pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois pour les candidats suivants :

? CAP métiers de la coiffure, 34670 ;  
? Brevet professionnel coiffure, 12281 ;  
? Brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;  
? BTS coiffure, 20687 ;  
? CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;  
? BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;  
? BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;  
? BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;  
? BTS management opérationnel (MCO), 34031 ;  
? BAC PRO gestion administration, 14695 ;  
? BTS gestion de la PME, 32360 ;  
? Titre professionnel ressources humaines, 18019.

Aucune durée minimale n'est applicable aux activités d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa ou Cléa numérique<sup>(1)</sup>) ainsi qu'aux activités de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les activités de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, fondamentaux et transversaux sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % ;

? pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un cycle de l'enseignement scolaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;

? pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;

? pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

? ou pour les personnes ayant des formations diplômantes suivantes :

?? CAP métiers de la coiffure, 34670 ;  
?? Brevet professionnel coiffure, 12281 ;  
?? Brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;  
?? BTS coiffure, 20687 ;  
?? CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;  
?? BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;  
?? BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;  
?? BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;  
?? BTS management opérationnel (MCO), 34031 ;  
?? BAC PRO gestion administration, 14695 ;  
?? BTS gestion de la PME, 32360.

Aucune durée minimale n'est applicable aux activités d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et de VAE.

Les activités de formation ou de perfectionnement par action peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, et peuvent également se dérouler à distance.

La rémunération est maintenue si les activités se déroulent pendant le temps de travail.

*(1) Certificat de positionnement ou atqiscuioin d'un socle de compétences de base articulé autour de 7 domaines fondamentaux, à venir Cléa Management.*

#### Article 8 - Tutorat

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

Le salarié en apprentissage ou formé par l'entreprise bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier

d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de recrutement ou prévu par le contrat visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, utiliser lui-même le tuteur dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

? accueillir, aider, informer et guider le salarié en apprentissage ou formé par l'entreprise ;  
? organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;  
? veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;  
? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des activités d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;  
? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales.

Le tuteur doit également avoir le temps nécessaire pour pouvoir se former.

#### Article 9 - Entretiens professionnels

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses différentes évolutions professionnelles sont examinées, en tenant compte de l'emploi et d'emploi, avec des informations sur les différents aspects de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un bilan récapitulatif des parcours professionnels du salarié est également réalisé tous les six ans de présence dans l'entreprise.

#### Article 10 - Égalité entre les hommes et les femmes

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

Les activités 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 professionnel 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 CENPF de la branche.

#### Article 11 - Prise en charge des frais

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en son plan stratégique professionnel de la branche. Les frais de relais sont pris en charge par l'OPCO EP dans la limite du Simc horaire et selon la disponibilité des fonds.

Article 12 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises ne peuvent pas prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche qu'elle que soit leur taille.

Article 13 - Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de son extension.

Afin de restructurer le secteur en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il pourra être envisagé de mettre à jour la présente liste des formations éligibles dans le cadre d'un avenant au présent accord de branche.

Article 14 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les présentes dispositions conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties seules ou par la réserve du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 15 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent accord a été signé en un exemplaire original par les signataires, pour un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », renforce le rôle des branches professionnelles dans la formation professionnelle et le développement de l'alternance.

En effet, le dispositif « période de stage alternance » a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » afin d'être substitué par un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou la formation par l'alternance, dite Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux branches professionnelles la mission de déterminer une liste de formations professionnelles éligibles à la reconversion ou formation par l'alternance (Pro-A) par un accord de branche étendu.

L'extension d'un accord est subordonnée au respect des critères de pertinence de l'activité et de pertinence d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les représentants sociaux représentatifs de la branche sont appelés à conclure des accords de reconversion ou formation par l'alternance, dans le but de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation qualifiante ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de formation par l'alternance mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Le présent accord précise les formations professionnelles éligibles à ce dispositif.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les formations suivantes définissent les formations ci-après au regard de la pertinence de l'activité et de la pertinence d'obsolescence des compétences :

### 1. ? Domaine maintenance d'activité

CAP Métiers de la coiffure

Numéro RCNP : 34670  
Niveau de certification : 3.

Mention complémentaire MC5 ? Coiffure, coupe, couleur

Numéro RCNP : 29025  
Niveau de certification : 3.

Brevet professionnel coiffure

Numéro RCNP : 12281  
Niveau de certification : 4.

Bac professionnel coiffure

Numéro RCNP : 34420  
Niveau de certification : 4.

BTS coiffure

Numéro RCNP : 20687  
Niveau de certification : 5.

Brevet de maîtrise coiffure

Numéro RCNP : 34576  
Niveau de certification : 5.

CQP « Responsable de salon de coiffure »

Numéro RCNP : 18231  
Niveau de certification : 5.

Bachelor « Coiffure et esthétique »

Numéro RCNP : 34564  
Niveau de certification : 6.

### 2. ? Domaine nouvelles activités « Esthétique ? Aesthetics »

CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RCNP : 31041  
Niveau de certification : 3.

BP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RCNP : 34671  
Niveau de certification : 4.

Titre professionnel en image

Plusieurs numéros RCNP : 31141.  
Niveau de certification : 4.

Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RCNP : 30312  
Niveau de certification : 4.

BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie

Numéro RCNP : 20693  
Niveau de certification : 5.

CQP spécialiste ongulaire

Numéro RCNP : 29852  
Niveau de certification : 5.

CQP mlluqaeir cisneol animateur

Numéro RCNP : 28800  
Niveau de citticfeairon : snas niveau.

3.?Domaine fomotairns activités transverses

3.1.?Sous-domaine coeemrms ? ventes

BTS Mmagineent Cmmaeiorcl Opérationnel (MCO)

Numéro RCNP : 34031  
Niveau de crfetitociain : 5.

3.2.?Sous-domaine compta-gestion-finance

BAC Pro geiotsn administration

Numéro RCNP : 14695  
Niveau de caciritfotein : 4.

BTS gtoisen de la PME

Numéro RCNP : 32360  
Niveau de cteiorftcaiin : 5.

3.3.?Sous-domaine recuesross humaines

Titre pssooferennil ansstisat recuerssos humaines

Numéro RCNP : 35030  
Niveau de ctiofiatericn : 5.

Titre rsnpboesale ruecsosers humaines

## Accord du 18 novembre 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFTD,

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Il a été convenu d'apporter les mnicifdtiooas seutainvs aux acorcds de bnahrce rattachés à la cnooivettnc cltvlcioe niatoalne de la cfoirufe et des pnforsoesis cnexnoes du 10 jluliet 2006.

Article 1er - Les objectifs et priorités de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Les aontics etnart dnas le camhp de la foortmian psniefnleostre snot cleels qui cnuorecont au développement des compétences et qualifications, à svoiar l'action de formation, le blian de compétences, la vlataiiodn des aqcius de l'expérience et l'alternance.

L'action de faootrmin se définit cmmeoe un pracorus pédagogique paretmntet d'atteindre un otbjecif pnnsieoeorfl et d'acquérir des compétences complémentaires, éventuellement puls élevées ou transverses. Elle diot ntoaemmnt fravier l'adaptation des salariés à luer ptose de tvraial et à l'évolution des emplois, le mieaintn dnas luer emploi, le développement de lures compétences et luer mobilité professionnelle, et réduire les rqseuis résultant d'une qotclfaiauin inadaptee à l'évolution des teiceqnuhs et des surttrecus des eserpntries pour cuex dnol l'emploi est menacé.

Ce pcruaros puet être organisé assui bein suos la fmroe d'une fiaomtorn en présenteielle ou à distance. En tuot état de cause,

RNCP : 16889, 18019, 31019  
Niveau de ctoieriicafnt : 6.

Titre rlanseopbse de goetsin des rcseoseorus humaines

Numéro RCNP : 34654, 35682  
Niveau de cieciitrotan : 6.

4.?Domaine fanooirmts représentants du personnel

Support, ttrie pirnesfooesnl médiateur socail accès aux droits

Numéro RCNP : 36241  
Niveau de ciitreoactfin : 4.

Management d'équipe, trite peionnfrosesl rsnpbsoelae de piette et mnnyeoe structure,

Numéro RCNP : 35646  
Niveau de caicrtitefion : 5.

Vente, ttire pnoisseeonrfl négociateur technico-commercial

Numéro RCNP : 34079  
Niveau de cfaotiitciern : 5.

Support, trtie piesenfoosnrl greioasninte de paie

Numéro RCNP : 35633  
Niveau de cciarfttiieon : 5.

Support, trite peeonnfissrol aiatsnst de direction

Numéro RCNP : 34143  
Niveau de citiaieiorftcn : 5.

L'organisme dspnuaeisetr diot puoovir justifier, par tuot élément probant, la réalisation de l'action par le bénéficiaire.

Les dpisitsifos de la fotaomrin plninsrosofelee petmnteert aux salariés de surive des fomratinos non certifiantes, ou crteteifnais sanctionnées par une crctiioefan pieoeornfssllne enregistrée au répertoire nanoiatl des cfncoetiratis pnfielsonseroels (RNCP), une cfeiactoitrin enregistrée au répertoire spécifique ou eornece par l'acquisition d'un bolc de compétences.

Les paeeinrtars soucaix ont la volonté de cniuobtrr puls emnefecaifct au mienatin et au développement de l'emploi, d'accompagner auntat que de biosen les rcisoennvores ou le développement d'activités asicrsoeecs ou cnxnoees ruendes nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des toolcihgeens et de l'organisation du travail, de sécuriser les puocrars pelinofroness des salariés. Ils considèrent qu'il est pdrmiraiol puor la psrisooeffn de pomroovuir la firoomtan poreneshnisofe tnat au naeviu du paln de développement des compétences défini par le celh d'entreprise que par la pnifoaiotlansierossn et le ctopme peenrnsol de fortamion qui relève de la suele inttviaie du salarié. Ils fioeasnrvt les eplioms qualifiés en poisriant le CDI et les cnraotts à tepms plein.

Il est cricual que la psefroosin ait puor ocetijfbs :

- ? de pertmtree de miniatner et développer les compétences et les qlcntafauiiiios des salariés fcae aux évolutions économiques, technologiques, numériques, d'organisation par une anticipation, un amamnneogpct et une aatdpation fcae aux cetnehngams ;
  - ? de sécuriser les salariés dnas luer pocarurs poeoirfnsssl avev un ereiinshmccest de la capacité d'emploi des salariés tuot au lnog de luer vie porelnonsseifle par un développement des compétences et des qatfiilanucos ;
  - ? d'augmenter la qotauaailifcn du salarié tuot au lnog de sa vie pntlerlsefinosoe ;
  - ? de pvoooruimr la cscninsnaaoe des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité ;
  - ? d'assurer le développement des compétences pmrntaetet de maîtriser les évolutions toqihceelougns et d'organisation du tirvaal aigni que la réglementation spécifique du stueecr ;
  - ? de farevoisr l'égalité d'accès des fmmees et des hmeoms à la foaritomn posornlelfensie en vue nenmmatot de développer la mixité dnas les epolmis ;
  - ? de fvsreaior la mobilité et/ou la poomriotn psioeneosfnrllle dnas l'entreprise.
- Les pntiareeras suiocax pinouearrt décider qu'il cneivnot de

développer, en priorité, les compétences pour :

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

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

Article 2 - Le compte personnel de formation  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

La motivation de ce droit s'applique à l'initiative du salarié.

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

Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi et le salarié peu qualifié, définis dans les dispositions légales, bénéficient d'un crédit annuel majoré de 800 € dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

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

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

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

2.2. Formations éligibles

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

1. Formations certifiantes, y compris la certification de compétences (Cléa et CléA numérique) ;
2. Validation des acquis de l'expérience ;
3. Bilan de compétences : avant de solliciter ses droits à CPF pour réaliser un tel bilan, le salarié peut s'adresser au conseiller en évolution professionnelle (gratuit) pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle ;
4. Permis de conduire : préparation à l'épreuve théorique et à l'épreuve pratique de la conduite des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, dont l'obtention conduit à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel, assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière agréé et déclaré ;
5. Création ou reprise d'entreprises : actions réalisées dans le cadre du parcours pédagogique ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité ; elles sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à leur déclaration, qui peuvent utiliser les dispositifs en matière de soutien financier ou de viabilité

économique du projet, soit lorsque celui-ci ne correspond pas à leur champ de compétences ;

6. Bénévolat et volontariat : formations pertinentes aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquiescer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; seuls les droits acquis au titre du temps d'engagement peuvent financer ces actions.

2.3. Départ en formation

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

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

Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la législation sur les anciens du travail et les modalités d'indemnités de départ en formation.

2.4. Abonnement complémentaire

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

- ? son employeur ;
- ? l'OPCO EP ;
- ? l'organisme gestionnaire du temps de formation de prévention lorsque celui-ci est utilisé pour suivre une formation ;
- ? la branche AT/MP de la sécurité sociale dans le cadre de la réduction de primes d'accidents du travail ou de mai-lads professionnels ;
- ? l'Etat, les régions ou une collectivité territoriale ;
- ? Pôle emploi ;
- ? l'établissement public chargé de la gestion de la réserve nationale ;
- ? et à défaut compléter le financement.

2.5. Prise en charge financière

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

À noter que le compte personnel d'activité (CPA) regroupe le temps de formation, le temps professionnel de prévention et le compte d'engagement citoyen. Le CPA est accessible via un portail en ligne : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Article 3 - Le conseil en évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour(1) :

- ? Pôle emploi ;
- ? Atssoicoin pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- ? Missions locales ;
- ? CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- ? opérateurs régionaux sélectionnés par France compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnelle) ;
- ? ?

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord



de son employeur, bénéficiaire d'un CEP habilité ci-dessus.

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

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

(1) Les alinéas 1 à 7 de l'article 3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 6111-6 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

#### Article 4 - Consultation des instances représentatives du personnel En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Les obligations d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) sont regroupées en trois grandes catégories (art. L. 2312-17 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.

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

La consultation préalable 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 conditions de la formation professionnelle (art. L. 2312-24 du code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figurent notamment le programme de formation, les qualifications, le parcours professionnel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en entreprise (art. L. 2312-26 du code du travail).

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

Ces informations portent notamment sur le plan de développement des compétences, sur la mise en œuvre des actions d'alternance et du contrat professionnel de formation (CPF) (art. L. 2312-26 du CT).

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

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

? Pour la BDES moins de 300 salariés :

En complément à l'article R. 2312-8 e « ?

? le bilan des actions mises en œuvre dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comprenant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des évaluations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par sexe », les entreprises suivantes ont souhaité ajouter la répartition par âge.

Au même article R. 2312-8 e après « Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des actions d'alternance : » les entreprises suivantes ont souhaité ajouter « les taux de réussite des candidats d'alternance avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures ».

? Pour la BDES au moins 300 salariés :

En complément à l'article R. 2312-9 C - Fourniture : « Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon : ? le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; ? la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences », les entreprises suivantes ont souhaité ajouter la répartition par âge.

En complément à l'article R. 2312-9 A - e « Fourniture de données », les entreprises suivantes ont souhaité ajouter les taux de réussite des candidats d'alternance avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures.

#### Article 5 - Le plan de développement des compétences En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le plan de développement des compétences (ancien plan de formation) peut être défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec aménagement si nécessaire chaque année. Une consultation des représentants du personnel est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Par ailleurs, l'employeur doit, le cas échéant, tenir compte des dispositions de l'accord collectif auquel il est assujéti.

Le plan de formation des entreprises qui doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales.

L'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur pour les salariés de son entreprise sont rassemblées dans ce plan de développement des compétences avec une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ».

#### Article 5.1 - Actions de formation dites « obligatoires » visées à l'article L. 6321-2 du code du travail En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

La formation obligatoire se déroule pendant les temps de travail, avec maintien de la rémunération.

#### Article 5.2 - Actions de formation dites « non obligatoires » En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

La formation non obligatoire peut se réaliser pendant les temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Les actions de formation sont prévues également en tout ou partie hors des temps de travail avec l'accord du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

L'accord du salarié est écrit et il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de travail en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

#### Article 6 - La promotion ou reconversion par alternance En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance pour une promotion interne pour une

reconversion.

La Pro-A diot prettrmee au salarié éligible de caenghr de métier ou de poofrseisn ou de bénéficiere d'une pmoiorotr solaiice ou pnoifslnoeslee par une atcion de fmoatrion ou de viataolidn des aiucqs de l'expérience.

La lsite des crocaietnitifs penrseosnfieolls éligibles à la Pro-A est définie par un aroccd de bchanre étendu, dnrot l'extension est subordonnée au rsepect des critères de ftroe mauiothn de l'activité et de rqsuie d'obsolescence des compétences. Ce dtopisisif puet assui petetrrme l'acquisition du slcoe de csnaasncione et de compétences.

Le dsoisitpif s'adresse à tuot salarié :  
? en ctaonrt de tiaravl à durée indéterminée (CDI) ;  
? bénéficiaires d'un catnrot uinque d'insertion (CUI) à durée indéterminée.  
Il cnenrcoe également les salariés placés en piitoosn d'activité plirelate mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

La rnciooresven ou pioomotr par aeaertrcnle cenroce les salariés dnrot la qciitfiuloaan est inférieure ou égale au nvaieu déterminé par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atitnet un neaivu de qciaifatlion sanctionné par une cifotceairn pslfslonnoieie enregistrée au répertoire ntaaionl des ccriitenaitofs pfselosnnoieols et coernpodarsnt au gdare de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peneuvt vseir une qlaiotuiicafn de nieavu inférieur, ou égal à supérieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Le dpiiotissf est détaillé dnas l'accord Pro-A de la bhcnrae et ses éventuels avenants.

Article 7 - Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Les peaaitrners siuacox stnuihoeat eragouner les fraotnmios en alternance. Puor ce faire, les piraentreas sciaoux civnenoent de renrcofer le développement tnat du cnrtoat de pnsiofleaaniostsrion que du crnotat d'apprentissage, dnas un eipsrt de complémentarité.

Les eitnerpress de la bnhacre rocuonrert également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tnat que de besoin.

Article 7.1 - La préparation opérationnelle à l'emploi  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Soucieux de prttrmee aux ddeurnaems d'emploi de s'insérer et de se fomerr aux métiers de la cuiorffe et d'acquérir les qafuacnitoiis nécessaires puor trvueur un eolpmi dnas la profession, les pnaterrais souicax roienneassct la nécessité de créer les ciondotins de la msie en pclae de la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI ou POEIC) dnas la coiffure.

Ce mdoe de rucmtereent a été constaté eaciffce ces dernières années dnas la barnhce cofufrie et dnoc ce dsipostiif fiat ptriae des priorités puor plleiar les difficultés de recrutement. Les pairrtaeens sicouax eoengcarunt l'OPCO EP à se pesnnooitir puls particulièrement dnas le crade des aplpes à proejt Pôle eompli puor petmterre à un dnuedeamr d'emploi de bénéficiere d'une fitaormn nécessaire à l'acquisition de compétences rueieqss puor occpuer un elompi craopnnsrdeot à une ofrfe déposée.

La PEOC s'adresse à tuos les dauedemnrns d'emploi, indemnisés ou non. Elle luer pmeert de bénéficiere d'une ftaroomn de 400 heeurs mximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qaulcfioaiints rueesiqs puor oueccpr des elpioms canprendoost à des bnoseis identifiés par la branche. Dnurat l'action de formation, le bénéficiere a le statut de sirgiaate de la ftaroomn professionnelle.

À l'issue de la POEC, le conratt de traavil qui puet être cnoclu est :  
? un canotrt à durée indéterminée ;

? un croatnt de poonstaaliorenissifn d'une durée milanime de 12 mios ;  
? un cotarnt d'apprentissage ;  
? un cotrnat à durée déterminée d'une durée mamilnie de 12 mois.

Pôle emolpi cntobuire à la présentation des dadernemus d'emploi dnrot le perojt peeoronnissfl cororepsnd aux bieonss identifiés par la branche, plus fcnaine la rémunération des steiigaars retenus.

Dans ce cadre, les pteneairas scaoux ceoievnnnt de mnissenior l'OPCO de bancrhe puor :  
? réaliser, en s'appuyant sur les tuvraax de l'observatoire des métiers et des quioaactfnilis de la branche, un dagtionisc des bsnioes en compétences des eipsetrnres de cfirfuoe et des trretieoirs ;  
? l'accompagner dnas la crttocsoinun de poarcrus et de référentiels de compétences adaptés aux bonesis identifiés.

Article 7.2 - Le contrat de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Article 7.2.1 - Publics visés  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

En acpotialpin des aetlircs L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et stuvnais du cdoe du travail, pneuvet croclnue un ctanort de paiornoslfsositniasen :  
? teotus les psneneros âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer frmoioatn initiale, anisi que celles qui n'ont pas validé un soecnd cycle de l'enseignement snrdioacee et qui ne snot pas tluaiters d'un diplôme de l'enseignement tcolhoeiugne ou psrooenfseuil ;  
? les duneamerds d'emploi âgés de 26 ans et puls ;  
? les bénéficiaires du rneevu de solidarité ativce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adetuls handicapés (AAH), asini que les peernnsos aynat bénéficié d'un catrnt uqiuene d'insertion.

Article 7.2.2 - Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Le coartnt de possooaainsitrlfnien a puor oteicbjf de prttrmee à son bénéficiere d'acquérir :  
? un diplôme ou un ttrie à finalité psnseollneofrie irnsict au RCNP ;  
? un ceftcriiat de qluitaicafoin pfselloreinnsoe (CQP) ;  
? une qltifaciauoin prlsonseelnoife rncouee dnas les cianlstafioscis de la cnetivon cltveoilce de la cforfuie et dnrot les peairts sntiegaiars mendntaat la CPNFEP puor les définir.

Ce cnrtoat est mis en ?uvre selon les peiirpncs suaitnvs :  
? une parnlaentssioon des puaroccs de formation, en onotcn des cescoiaasnnns et des expériences de ccuhan des bénéficiaires ;  
? une atcnaerlne aalnilt des séquences de fiatoormn professionnelle, dnas ou hros de l'entreprise, et l'exercice d'une ou pueilsurs activités peennloesiroslfs en lein aevc la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ;  
? une coeiaicftirtn des connaissances, des compétences et des adteitups peeollrsneofsnis acquises.

Le cratnot de poaesnrilsitanfsooin est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'action de peotairsooinasnsflin qui se suite au début d'un carntot de psonfrnlsaiostaoiein à durée indéterminée, ou la durée du cnartot de psinoetiasrnosilofn à durée déterminée, est d'une durée maiimnle cspmrrieo ertne 6 et 12 mois.

Les durées du coartnt de psirostianlonieoasfn pvenut être portées jusqu'à 24 mios puor :  
? l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité professionnelle, rnocneu dnas les cfsolistnaaiics de la cnetivon cltveoilce ntnoalaie de la cruoffie ;  
? l'acquisition d'une firmtoaan qluiatfnae rnocuene dnas les clicofiasantsis de la ctennioovn cotiellcve de la criouffe et dnrot les prtieas sitrgaeanis mmandatet la CNFPEP puor les définir.  
? si la nrtuae de la frmoaiton l'exige, puor les cntioacairfs seuinavts :

?? CAP métiers de la coiffure, 34670 ;  
 ?? brevet professionnelle coiffure, 12281 ;  
 ?? brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;  
 ?? BTS coiffure, 20687 ;  
 ?? CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;  
 ?? BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;  
 ?? BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;  
 ?? BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;  
 ?? BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;  
 ?? BAC PRO gestion administration, 14695 ;  
 ?? BTS gestion de la PME, 32360 ;  
 ?? titre professionnel de qualification humaine, 18019.

La durée du contrat ou de l'action de peaufinement peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation inutilement pendant plus d'un an sur la liste des métiers d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement scolaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou professionnel, pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, ainsi que pour les titulaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocations de solidarité spécifique, et allocations aux adultes handicapés) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (C. trav., articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1).

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en lien 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 modalités 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 modalités d'évaluation et de suivi de la formation.

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

**Article 7.2.3 - Durée de la formation**  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou techniques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La durée de cette formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % :  
 ? pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des métiers d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou professionnel ;  
 ? pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;

? pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;  
 ? ou pour les personnes ayant des formations diplômantes suivantes :  
 ?? CAP métiers de la coiffure, 34670 ;  
 ?? brevet professionnelle coiffure, 12281 ;  
 ?? brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;  
 ?? BTS coiffure, 20687 ;  
 ?? CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;  
 ?? BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;  
 ?? BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;  
 ?? BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;  
 ?? BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;  
 ?? BAC PRO gestion administration, 14695 ;  
 ?? BTS gestion de la PME, 32360.

**Article 7.2.4 - La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

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

Âge	Qualification inférieure au niveau 4 (nouvelle nomenclature)	Qualification égale ou supérieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

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

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

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 26 ans.

**Article 7.2.5 - Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises**  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

À l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme certificateur 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 entretiens avec le candidat que sont mis en œuvre les démarches pour la frivole embauche, dans les délais de la procédure de recrutement ou du baccalauréat d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation de travail ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

## Article 7.2.6 - Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits hiérarchisés déterminés par la section paritaire de l'organisme (SPP).

La branche ne fixe que les normes de qualification dispensées par des organismes de formation reconnus par les règles en vigueur à jour.

## Article 7.2.7 - Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Afin de répondre aux besoins de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre de formations qualifiantes dans les compétences de la branche de référence de la branche et de ses secteurs connexes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux adhèrent à la CENFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences.

La CENFP de la branche prend en compte sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette action s'inscrit dans le cadre de :

- ? les thématiques professionnelles ;
- ? les besoins professionnels ;
- ? les référentiels de compétences.

Les partenaires sociaux adhèrent à la CENFP la définition des besoins et des priorités.

## Article 7.3 - Tutor

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la formation professionnelle pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du tronc commun 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 présence d'un tuteur peut être justifiée par une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une activité en rapport avec l'objectif de qualification visé. L'employeur peut aussi lui-même le tuteur s'il possède les compétences de qualification et d'expérience.

La fonction du tuteur a pour objet :

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

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de Pro-A, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO EP. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tuteur est âgée de quarante-cinq ans et plus ou que c'est la dernière année de sa carrière professionnelle visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de recruter d'autres personnes pour le développement de la fonction tuteur.

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

À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la formation professionnelle. Les entreprises peuvent éventuellement prévoir une garantie financière au bénéfice du tuteur salarié.

## Article 7.4 - Contrat d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

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

Le rôle des branches est ainsi renforcé dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts du contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels sont reconnus par le ministère chargé de l'emploi.

Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Certains jeunes peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les candidats préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les jeunes handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variable en fonction de son âge et du niveau de formation ; en outre, sa rémunération professionnelle est au moins égale à celle de l'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé), étant noté que la branche a négocié des conditions de rémunération plus avantageuses pour ses apprentis via un avenant n° 28 du 2 juillet 2012.

Enfin, la branche soutient la politique éducative de l'État visant à faciliter l'accès des jeunes à l'emploi des apprentis.

Dans le cadre de la formation professionnelle et des diplômes métiers de la coiffure, les modules de formation professionnelle en apprentissage ne sont pas pris en charge. La formation peut être dispensée impérativement au sein de l'organisme de formation ou CFA dans le cadre de l'apprentissage. Une partie de la formation théorique sera tolérée en distanciel.

## Article 7.5 - Projet de transition professionnelle (ex CIF)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Le régime juridique du projet de transition professionnelle est défini aux articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail.

Tout salarié peut solliciter les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation professionnelle destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Ce dispositif, dénommé CPF de formation professionnelle, aboli par la loi n° 2019-122 du 22 février 2019, s'est substitué au congé individuel de formation (Cif).

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification professionnelle enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié bénéficie d'un congé de formation professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. Le salarié doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit dans les délais fixés par le code du travail.

C'est ensuite au salarié, après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la prise en charge financière de son congé de formation professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un préavis préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et d'adapter la durée du congé de formation proposé.

#### Ancienneté

Pour bénéficier d'un projet de formation professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dans 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs.

*Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour(a) :  
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;  
? le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.*

#### Délai de carence

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé de formation professionnelle que si un certain délai s'est écoulé entre les deux congés, dans les conditions légales.

#### Durée

La durée du projet de formation professionnelle est proportionnée à la durée de l'action de formation.

#### Positionnement préalable

La demande de prise en charge d'un projet de formation professionnelle est présentée après la réalisation d'une action de formation professionnelle préalable afin d'identifier ses acquis professionnels et de définir la durée du congé de formation proposé.

Le préavis préalable est réalisé à l'initiative du salarié par le salarié ou l'employeur contacté en vue de suivre l'action de formation. Ce préavis ne constitue pas une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail.

À l'issue de la réalisation du préavis préalable, un document, joint à la demande de prise en charge, définit les acquis du salarié et propose un programme de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de formation professionnelle. Il est approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

#### Accompagnement

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du service en évolution professionnelle (CEP)(1), dans lequel il est obligatoire. Cet opérateur informe, oriente

et aide le salarié à réaliser son projet. Il propose un plan de financement.

#### Demande

Le salarié qui suit dans le cadre du CPF de formation professionnelle l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail bénéficie d'un congé de formation professionnelle.

La demande de congé doit être formulée par écrit au plus tard :  
? 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption complète de l'activité d'au moins 6 mois ;  
? 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption partielle de l'activité d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

#### Délai de réponse de l'employeur

L'employeur doit faire connaître sa réponse par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

L'employeur ne peut pas refuser le congé de formation professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté.

La décision par laquelle l'employeur refuse la demande est motivée.

#### Droit à rorer par l'employeur

*L'employeur peut différer le congé dans les conditions légales(b) :  
? pour raisons de service ;  
? pour dépassement d'un seuil d'absences simultanées.*

#### Prise en charge

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié dépose sa demande de prise en charge de son projet de formation professionnelle auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) appelée Transitions Pro suivie du nom de la région compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail.

Le dossier de demande à transmettre à la CPIR (Transitions Pro) doit être composé de pièces justificatives dont la liste est fixée par un arrêté du 28 décembre 2018.

*La commission prend en charge(c) :  
? les frais pédagogiques et les frais de déplacement des compétences et des compétences liés à la réalisation de la formation ;  
? les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;  
? la rémunération du salarié (dans les conditions légales) ;  
? les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération ;  
? les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.*

#### Remise de justificatifs

À la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend le travail, le bénéficiaire du congé de formation professionnelle doit remettre à l'employeur des justificatifs prouvant son assiduité à l'action de formation.

Ces documents sont établis par l'organisme de formation.

#### CDD

Pour bénéficier d'un projet de formation professionnelle, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une

ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quel que soit le statut des cotisants cotisants au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, en comptant de la date à la durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec une jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore d'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée (CDI).

(1) Voir article 3.

(a) Les alinéas 9, 10 et 11 de l'article 7-5 s'ont étendus sous réserve du respect de l'article L. 6312-7 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(b) Les alinéas 26, 27 et 28 de l'article 7-5 s'ont étendus sous réserve du respect de l'article R. 6323-10-1 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(c) Les alinéas 32 à 37 s'ont étendus sous réserve du respect de la délibération n° 2020-12-154 du 17 décembre 2020 adoptée par l'Assemblée nationale, en application des dispositions de l'article R. 6123-11 du code du travail qui donne force réglementaire à la délibération. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

#### Article 8 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des soins est constitué par l'observatoire partiel mis en place par la CEPNF avec l'appui technique de l'OPCO.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage croisé 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 sont :

- ? à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie actualisée de la branche au niveau national ;
- ? à identifier les priorités stratégiques 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 profils de « sensibilités » 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 conclusions issues des études produites ;
- ? à veiller à l'articulation des enjeux.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des soins connexes, rattaché à la CNPEFP de la branche, est chargé de définir les modalités de travail et le calendrier des réalisations. Il coordonne 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 (CPO) est composé :

- ? d'un collège salariés représenté par un représentant paritaire et un suppléant paritaire représentatif sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et à la réforme des institutions

de travail ;

- ? d'un collège employeurs représenté par un représentant paritaire et un suppléant paritaire représentatif des 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 employeurs, peut être nommé en l'absence du titulaire.

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

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CNPEFP de l'exécution et des résultats des études, des travaux et des actions menées par l'observatoire.

Le financement des travaux est négocié par l'OPCO avec l'État dans le cadre de sa contribution d'objectifs et de moyens.

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

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître 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 : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>.

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 constitue :

- ? les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation ;
- ? 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 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 acquises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

#### Article 10 - Égalité entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

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 CNPEFP de la branche.

#### Article 11 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les pntraeiaers sicuoax réaffirment que le développement de la vltiodiaan des aicucs de l'expérience (VAE) cniosutte l'une des priorités de la bcarne en matière de ftamoorin cuntinoe et de sécurisation des pouacrrs professionnels.

*La VAE diot en eefft peetmrte aux salariés de firae vlaedr les aucqis de luer expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un tirtre à finalité psfsonlerieonle ou d'un ciaicfrett de qtfiluicaaoin professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité pfoeniosleslre nécessaire à la VAE est d'un an. Les périodes de ftiroman iinaitle ou ctuonine en mleiui ponnfisseoerl peuvnet être pseris en ctmope dnas ctete durée. En cas de vliodaitan preltaille d'une certification, les parteis de cirficeiotan validées snot définitivement aiceuqss par le candidat.(1)*

La démarche de VAE puet être réalisée à l'initiative du salarié mias également sur potipsoroin de l'employeur aevc le cstennmoet du salarié. Le refus d'un salarié de débiter ctete démarche ne cusintoe ni une faute ni un moitf de licenciement.

*Sur dendmae adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée mixalame de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé snas aovir à jtuiesifr d'une ancienneté préalable. En alaictopipn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, l'entretien penesrnoosfl diot cmrpoteor des inofraomtis rliveates à la VAE.(2)*

Conscients de la nécessité de fvrseaoir le développement de la VAE dnas la branche, les peraitrns siaoucxs suithonaet rocefnerr la cmcotmoiauinn de ce dipsoitsif auprès des salariés et des employeurs, ansii qu'améliorer les cnoionitds d'accompagnement des ctidaadns à la VAE. Ils ceonnnvit dnoc de définir aevc l'OPCO de bacrne un paln d'action répondant à ce dbluoe objectif. En effet, cmptoe tneu des spécificités theueniqcs de la crfiufoe et du falibe tuax de réussite à la VAE, un paln d'action prruoa nenomtmat ilurnce :

- ? un paln de fnaninceemt en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la dandmee est enmesuxveiclt celle du salarié, par le biais de la mlaioisbtion du ctopme peersnnol de fitaormon (CPF) ;
- ? des atcnios de saiinssibetlion à disatnteion des etrsenpires de la bahncr ;
- ? des aonctis de pmtoorion de la VAE à ditoiansetn des salariés de la bnhcare ;
- ? le déploiement de dsfosptiis de ccntiauumimn sur la VAE tnat au neivau naintaol que dnas les régions.

*(1) Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu suos réserve du rsecept de l'article L. 6313-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

*(2) Le 4e alinéa de l'article 11 est étendu suos réserve du respct de l'article L. 6422-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

## Article 12 - L'entretien professionnel En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Les ptraneiaers siocaux repantllpet conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, que puor lui ptmtrere d'être atucer de son évolution polsnroneefile tuot salarié bénéficie au muimim tuos les duex ans, d'un erttienen pirssooennefl réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de luer embauche, les salariés snot informés par luer eloypemur qu'ils bénéficient d'un eetrteinn pesnrneiofsol consacré aux pesrcpietvs d'évolution professionnelle, ntenmamot en terems de qciaaoilfutnis et d'emploi, à l'activation du CPF, au coisenl en évolution professionnelle. Cet eireentn ne ptroe pas sur l'évaluation du tairavl et diot être dsictnit de celui-ci. Il cemprnod des inaniftrmoos reevaitls à la VAE, cmmoe le prévoit l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Cet etnrteein est proposé systématiquement au salarié qui rneerpd son activité à l'issue d'un congé de maternité, de phcore aidant, de solidarité familiale, d'un congé pnretaal d'éducation, d'un congé de seitoun familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volatorine sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une

période d'activité à tpmes prietal au snes de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêtlgoune miladae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité sailcoe ou à l'issue d'un maandt syndical.

L'entretien pofnsinreoesl donne leiu à la rédaction d'un dcneoumt dnot une colpe est rmesie au salarié sur la bsaie d'un modèle type.

Un gdiue d'entretien peenorfnsiosl est disibnlope sur le stie de l'OPCO EP.

L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 ans, au raregd de l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise, il donne leiu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours prinoeosnesfl de cuahqe salarié.

Cet état des lieux est formalisé dnas un duonemct dnot une ciopie est rsemie au salarié. Il diot ptrmerte de vérifier que le salarié a bénéficié, au corus des 6 (six) dernières années, des etteirns pseoneinrolfss et d'apprécier s'il a bénéficié des msruees sauitvnes :

- ? aivor sviui au mins une atcoin de fitmoaorn ;
- ? aovir aucqis des éléments de cietfrtcoiaoin par la fraiootm ou par la vaiotdalin des aiucqs de l'expérience ;
- ? aiovir bénéficié d'une pserroosgin slraaile ou professionnelle.

L'augmentation de la vauelr du point de la barnche ne vuat pas porrossgien salariale.

Une psrsooreign pfeenlrinsoolse puet être caractérisée par une aoutentmign sfnvaiiitcge du périmètre du ptose de trivaal du salarié dnas ses attributions, snas que clea entraîne oeoiabrineglmt un ceeahngnmt de poste. Cette pigoroersn psllonnsefroeie devra être formalisée dnas les feihcs de psotes ou dnas le supopt de l'entretien professionnel.

L'entretien ponfneesoisrl srea réalisé par le cehf d'entreprise ou le rbalsepsnoe du slaon ou enrcoe le rnpabsseloe des rscsesuros humaines.

Le rpceest des oognbtialis en matière d'entretien pnefooisrnel s'applique à tuotes les entreprises, qlclue que siot luer taille.

Pour les eepriertsns de 50 salariés et plus, des scanntois en termes d'abondement coterfircs snot prévues dnas les cintinodos légales à partir de l'année 2022, s'il ne puet être démontré que le salarié a bénéficié :

- ? des eeinetrnts peronlsfneosis ;
- ? et d'au mnois une famrtoion artue qu'une foaimrotn « oibtgalore ».

Pour les espeenirrts de monis de 50 salariés, la stocnian s'appliquera dnas le cdrae d'une non-correction après un aiesrvsmeentt frmeol stipulé.

## Article 13 - Le bilan de compétences En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Tout salarié puet ddaneemr à bénéficier d'un bailn de compétences mis en ?uvre dnas le cdrae d'une démarche idvlulidenie pdnaent ou en droehs du tpmes de tiavral enrxtee à l'entreprise.

Si le blain s'effectue à la dedanme de l'employeur, il s'opère sur le tpmes de travail.

La rotttiusein des résultats du blian de compétences s'effectue par le bias d'un deomunt de synthèse dnoc le salarié est le suel destinataire. Ce dmueonct ne puet être communiqué à un teris que par le salarié lui-même.

*Après vingt ans d'activité plleosoefrisne et, en tuot état de cause, à cpetmor de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iniiattvie et suos réserve d'une ancienneté minmuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dhores du tpmes de travail. (1)*

La psire en chgrae financière du congé de balin de compétences est assurée à la dmadaene du salarié par le CPF.

Enfin, les ptreearnias socuax cnoifnet à la CPFENP le sion de tllaevr sur des otuils d'information et de pomtrooin qui seonrt nécessaires et adaptés aux puls piettes entreprises, puor pvouoiomr auprès d'elles l'ensemble des dptissfois prévus par le présent accord.

L'employeur diot imonefr auennellnemt les intunoisitts représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des blias de compétences dnot il a connaissance.

(1) Le 4e alinéa de l'article 13 est elxcu de l'extension en ce qu'il cevtnoiernt aux dotssopiniis de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

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

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Les oebatlcss au développement de la faiotomrn posesilfelrnnoe dnas les pteies et meonynes eeetsirrpns de cfuorofe tniennent dvagtaane à l'effet de tillae qu'à la spécificité de luer activité. On ctatsone anisi que la doinmisen réduite des efeitfics :

- ? litime les mnoeys pperors à la foatmiron ;
- ? rstinreet les possibilités de potoorimn irntnee et rnfcece la cratine de vior un salarié piattr une fios formé ;
- ? rned dliffiice le départ en sgate snas rlmeecmnapet sur le ptose de travail.

Plus généralement, ces erprntieses ont des difficultés à bein iftneiider et à définir lures problèmes en matière de fmrotaion et à les apectinir dnas une vsioin peopitrcvse de luer développement.

Les strgnaeiiis considèrent cmroe eeisnsetl d'encourager et de pvrooioumr le développement de la foritoman dnas ces entreprises. Clea ilmuqpie :

- ? de les acpngaocomer dnas lures projets, par la msie en ?uvre d'actions puls spécifiquement axées sur l'aide et le cnoiseil ;
- ? de peotrr à luer cascnsainnoe et à clele des salariés les dotssiffiis d'aide à la fmitrooan ;
- ? d'optimiser l'utilisation des fnods de la fitrooamn par une muoastluiiatn des ctnotioibnrs versées par les eptneiersrs revlnaet du cahmp d'application de la cnonievton clcctlieve nonaaltie de la crofiufe ;
- ? de les aeenmr à élaborer des pnlas de friooamtn qui tusirndeat la piluqitoe affirmée, ctotrisnue et stratégique de l'entreprise en matière de ptduocoin de compétence.

À cet effet, il arpiatent à la CPNEFP, en accpioiptaln de l'article 4.2 du cirhatpe II de l'accord ntainoal iosnperisnteeonfrl du 5 décembre 2003, de psruruoive ses aotcns en fevuar de la msie à dptotsoiisn des eriseetprns et des salariés des inmintfaroos nécessaires sur les dptotssfiis de ftaroioimn existants, lures ciidntnoos d'accès et luer financement.

Article 15 - Promotion des métiers

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Des acinots snot portées par la bhracne puor fvaesroir la poitroomn des métiers et l'orientation des jneues et moins jeneus vres les métiers de la branche, en lein avec l'OPCO EP, la convention-cadre de coopération et en lein avec les clioenss régionaux en cagrhe du svrecie pibulc d'orientation avec l'appui de l'OPCO EP et de ses délégations ttirearioelrs (plateforme « d'orientation bguoe ton anevir »?).

Article 16 - Désignation de L'OPCO

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Il est rappelé que par acrocd du 11 mras 2019 c'est l'OPCO EP qui a été désigné par la bhcrane coiffure.

Pour la sctieon piaiarre pesornineolfsle (SPP) il coivnnet de se rpotoerr aux dspnsouiiits de l'accord csntutiitof de l'OPCO EP et à son règlement intérieur.

Article 17 - Financement de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Article 17.1 - Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Les eepntirsres reevnalt du cmahp d'application du présent acrocd crnnoacest cuahqe année au fennacnimet des atcoins de friotmaon professionnelle, une cubtioriotn mmnialie équivalente :

- ? à 0,55 % du mnotat des rémunérations versées pandent l'année de référence puor les eitresrpnes de monis de 11 salariés snas être inférieure à 150 ? puor le paln de formaotin ;
- ? 1 % du maotnt des rémunérations versées pednant l'année de référence puor les esnreierpts d'au mions 11 salariés.

Cette crtiotoibnun diot être versée en totalité à l'OPCO EP anavt frtuee clcoetle par les USARSF dnas les ctinodoinis légales.

Article 17.2 - Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Au rrgaed des beoinss très sitncgfiiifas de poeinsrriolonsaisatn des salariés de la branche, les panrieaerts sioacux décident de maintenir, en puls de l'obligation légale, une cbtotnoiuirn conventionnelle. Cette critboniuotn est orteniomlebgait versée à l'OPCO EP. Dnas le crade de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juun 2021 prévoyant un trsrafnet de la cteollce de cttee cnirioubottn cvloletinnenoe aux UARSSF en jeavnir 2024, suaf oopitn puor l'opérateur de compétences, les Paetarriens soaicx fnot le choix de cseneorvr l'OPCO EP comme collecteur.

Pour les esneerpitrs oanpccut minos de 11 salariés

La ciioontrtbun clonneeitlovne est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dnot relève la branche, dnot l'affectation srea définie aeeulnnenmlt par la SPP.

Pour les epserrnetis oncupact de 11 salariés à 19 salariés

La cnttoboiuurn ctlnleoolnveinne est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dnot relève la branche.

Pour les erierpnetss opccaunt 20 salariés et plus

La cbtriniotuoon connevtnlloeine est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dnot relève la branche.

Article 17.3 - Contribution CPF-CDD

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, les eelyorpums aynat occupé des salariés suos ctorant à durée déterminée (CDD) au corus d'une année cilvie snot reeladvebs d'un veesenrmt spécifique destiné au faneinmenct du compte porsnneel de fimotaron des intéressés.

Le mtanot de la ciubnroitotn CPF-CDD est égal à 1 % des rémunérations payées à ces salariés darunt l'année considérée et dnas les cdtionoinis légales.

Article 17.4 - Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 et plus

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*

La CSA connrece unnjumeet les erietnrspes de 250 salariés et plus, dnot l'effectif aennul myoen de ctorntas fnaoiavsrnt l'insertion prsesnfeiolnnoe (CFIP) est inférieur à 5 % de l'effectif annuel myeon de l'entreprise.

Article 17.5 - Tableau récapitulatif

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023*



	11 salariés	11 à 20 salariés	20 à -50 salariés	50 à -300 salariés	300 salariés et plus
CPF-CDD	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Apprentissage	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)
<b>Contribution conventionnelle</b>	<b>0,40 %</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,60 %</b>	<b>0,60 %</b>	<b>0,60 %</b>

Des spécificités sont prévues pour le versement des cotisations en Alsace-Moselle : le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale. Elle comprend une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage.

L'affectation des fonds issus de la cotisation conventionnelle est réalisée en fonction de la répartition par secteur de la branche.

**Article 17.6 - Révision des conditions de financement**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

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

**Article 18 - Dispositions diverses**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

**Article 18.1 - Champ d'application**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

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 métallurgie et des industries connexes.

**Article 18.2 - Durée**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu en vue de la poursuite de son objet sous réserve du respect des dispositions légales.

*Les parties conviennent de décider que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application restreint ou partiellement dérogent aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés. (1)*

*(1) Le 2e alinéa de l'article 18.2 est exclu de l'extension en tant qu'il se rapporte aux dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, relatives à l'articulation des normes conventionnelles. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

**Article 18.3 - Révision et dénonciation**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

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 (1). La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des entreprises sucoix afin

qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

*(1) La 1re phrase du premier alinéa de l'article 18.3 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

**Article 18.4 - Bilan d'application**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

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

**Article 18.5 - Dépôt**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, puis un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

**Article 18.6 - Adhésion**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

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.

*(1) L'article 18.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-3, D. 2231-8 et D. 2231-3 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

**Article 18.7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**  
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nuvoel eioevnemnrnt jiiduugre issu de la loi du 5 sbtrmeepe 2018 pour la liberté de cohiisr son aivenr professionnel, qui mifdoie en pofenodru l'organisation et le fncaienment de la fromoatin posioennlrlelse continue.

En effet, la loi n° 2018-771 du 5 sbetmrpee 2018 pour la liberté de csioihr son aevnr pfiosnneserol s'appuie sur l'ANI du 22 février 2018 prévoyant, notamment, la scifoltmiipain des règles de fnmeenacnit de la fmoorain plieslornsenofe et de l'alternance et le rnpmcmealeet du congé iduvndeil de famirootn par le congé de ttsoinrain professionnelle.

Il annlue et repmalce les arccods fiarmootn des 28 spetebmre 2016,13 décembre 2005,21 arivl 2010,3 jielut 2013, asini que l'ensemble des antevnas et aenxnes rattachés à ces accords.

Dans ce cdrae rénové, la pifeosrson sthaoiue poviursre la dnmqaiyue de miadnsoitoern et de paatnoosefioiisnlrsn du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de femror ses salariés.

La foatrmin pelnosrsilofnee pemret :  
? aux salariés, d'acquérir tuot ou pitrae d'une qualification, de

### Avenant n 6 du 20 avril 2023 à l'avenant n 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CDFT ; CGT FCS,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le chmap d'application du présent avnanet est inieueqde à celui de l'avenant n° 11 du 16 avirl 2008 rtailef au régime frais de santé, cnlocu dnas le cdrae de la cetoonnvin ctloelive naloaitne de la cuiofré et des psnfsoreos ceennxos du 10 juillet 2006.

Article 2 - Modification de l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'article 5 « Coisnaoitts » est remplacé par les slitptuinaos suantevs :

« Les etpernrseis rleenvat de la cioovtennn colelitvce nialtaone de la cffiure et des ponsofisres cnnoexes dovnert pednrre en cghrae au mmniim 59 % de la ctooiastn gaollbe cnrrpdnosoeat à la cvueruotre flmailiae (salarié + enfants).

Les tuax de citastoin du régime snot les stunvias :

Taux de ciostotains au 1er jiuilet 2023

Régime des actifs		
	Salarié + ennaft (s)	Conjoint facultatif
Régime général		
Base	1,337 %	0,972 %
Régime local		
Base	1,089 %	0,791 %

développer lrues compétences, lreus aepidutts professionnelles, ntmonamet par le bias du copmte prnoesenl de fmootarin s'ils le siuoehantt en complément des obagtolinis de fotoarmin de luer employeur, aifn de développer la capacité à opucce un epolmi et à s'y maiinnetr ;  
? aux eerpesntrs de prtmeere par tuos moyens, l'accès à des qifuaiantclios et des compétences puor développer une capacité d'occuper un emploi, de mnniatier et de développer la compétitivité de l'entreprise et l'emploi de lrues salariés ; de les fidéliser grâce à une plqoiute de gsoietn des raileotns heianmus duaminyqe et valorisante, et de s'assurer du tfensrrat des compétences et qcoatliiunfas en considérant la foioirtamn pinfonseleolse ciunnote cmome un investissement.

De même, aifn de fvroisear l'insertion pflesnleorsione dlbarue des jeunes et la réinsertion pesfllninesoroe des ddmuranees d'emploi, les peeairtans soiauxc ont décidé d'encourager un développement atanut du caotrnt de pnnritiaaisolssofeon que du cartont d'apprentissage.

La ftmioaron prlsefnnssoeioile est un enjeu et une priorité commune. Elle est srucoe de motivation, d'enrichissement professionnel, prsenonel et cotcillef puor la pooiotrmn scoaile et professionnelle.

Les dssintioipos du présent accrod fnot référence à la réglementation en veguuir au juor de sa stnirugae et de ses éventuelles évolutions.

À ce titre, la CEFNP apinictt les muianttos et rénove l'offre de fortaomin et de certification.

	Adulte	Enfant
Régime général et régime local		
Option 1	0,351 %	0,216 %
Option 2	0,630 %	0,392 %
Option 3	0,939 %	0,598 %

Régime aeuilccs loi Évin 2 [1]		
	Salarié + eanfnt (s)	Conjoint facultatif
Régime général		
Base année 1	1,337 %	1,458 %
Base année 2	1,671 %	
Base année 3	1,937 %	
Régime local		
Base année 1	1,089 %	1,186 %
Base année 2	1,361 %	
Base année 3	1,577 %	
Régime général et régime local		
Option 1 année 1	0,351 %	0,216 %
Option 1 année 2	0,439 %	
Option 1 année 3	0,527 %	
Option 2 année 1	0,630 %	0,392 %
Option 2 année 2	0,788 %	
Option 2 année 3	0,945 %	
Option 3 année 1	0,939 %	0,598 %
Option 3 année 2	1,174 %	
Option 3 année 3	1,409 %	

[1] Bénéficiaires du dpsitsiif de l'article 4 de la loi Évin aynat adhéré à copmter du 1er julliet 2017.

Régime aulceics loi Évin 1 [2]		
	Salarié + efannt (s)	Conjoint facultatif
Régime général		
Base	1,937 %	1,458 %

Régime local		
Base	1,577 %	1,186 %
	Adulte	Enfant
Régime général et régime local		
Option 1	0,527 %	0,216 %
Option 2	0,945 %	0,392 %
Option 3	1,409 %	0,598 %
[2] Bénéficiaires du diitosispf de l'article 4 de la loi Évin ayant adhéré anavt le 1er jlieult 2017.		

\* PSMS = paoflnd mseneul de la sécurité sociale. »

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les pnrrtaeieas sicouax considèrent que le régime cetenninvoonl de fiars de santé de la bnhacre de la cfrfoiue et des pifrosnoess cnooeexs diot s'appliquer dnas les mêmes citodinons qlleue que siot la tllaie de l'entreprise.

Article 4 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 4.1 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aneavt est clncou puor une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 arivl 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

Le présent anvaent purroa être révisé ou dénoncé dnas les cidnoinots prévues par le cdoe du travail.

## Avenant n 47 du 11 mai 2023 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du certificat Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CDFT ; CGT FCS,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Reconnaissance du ciriatecft « Réaliser des tuqecneihis de cofirufe puor cvuehex spécifiques, bouclés à crépus » dnas la gilrle de cnsalificatois psfleoenorlnsies des employés tcneuihqs de la coiffure, d'agents de maîtrise de la curfioue et caerds de la coiffure.

Le ceifcrait « Réaliser des thneequics de cuiffroe puor cuveehx spécifiques, bouclés à crépus » est roncenue à pitarr du naveiu I/ échelon 3 de la grllie des cosalnsaifitcis des emplois.

Ainsi, les micnfdooiats svuaieatns snot apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la cvnionteon cctivollee naatlione de la cuoifre et des pfsosrioens coenxnes du 10 jluillet 2006 reitalf à la rfnetoe des ctalsasinfciios pnsoosenferills et aux rémunérations des employés tuiceenhqs de la coiffure, des caerds et anetgs de maîtrise de la cuiffroe :

? au neaviu I, échelon 3, dnas la connloe qualifications, l'intitulé « ciicrfetat ? Réaliser des tecqhueins de criuffoe puor cvheueux

Il etrne en vueigur au 1er julliet 2023.

Article 4.2 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Il est établi en un nmorbe sfnsuifaf d'exemplaires puor natofctioiin à chunace des onigirontsaas sdelnacyis représentatives conformément aux dpotosiinsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du taarivl et déposé par la ptaire la puls dniglitee auprès du sevirce compétent, dnas les ciondnoits prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, précisées par les aciterls D. 2231-2 et suivants. Il frea l'objet d'une plaicbiuton sur la bsae de données nitoaalne prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les ptareraeins scouaix cnninvoeent de ddenemar l'extension du présent aaennvt dnas les cnintooids fixées aux areictls L. 2261-24 et snivutas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les salariés des erpneserits rlneeavt de la coeotninvn colelvctie nitoanlae de la cffurioe et des pnfserisoos cexonens bénéficient d'un régime coinnvoentnl de fiars de santé formalisé par l'avenant n° 11 du 16 arivl 2008.

Les pentraeiras scaoieux se snot réunis aifn d'envisager la révision du dispositif. Cttee révision a été rundee nécessaire puor reinevr à un équilibre ficnaenir du régime.

Les doisitsnpios cntnoeleielnvnos snot asini modifiées dnas les cnooitnids qui suivent.

spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré ;  
? au nveiau II, échelon 1, dnas la cnnlooe qualifications, l'intitulé « citraicfet ? Réaliser des tncieehuqs de ciurffoe puor cvueehx spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré ;  
? au nveiau II, échelon 2, dnas la clonnoe qualifications, l'intitulé « ciefcrait ? Réaliser des tcqneheis de criufofe puor cuevehx spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré ;  
? au nveiau II, échelon 3, dnas la cnoolne qualifications, l'intitulé « cictefiart ? Réaliser des tecqhiunes de coruffie puor chevueux spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré ;  
? au naiveu III, échelon 1, dnas la cnnlooe qualifications, l'intitulé « ceitcarfit ? Réaliser des tcqhenieus de coffiure puor cvheueux spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré ;  
? au niaevu III, échelon 2, dnas la cnoone qualifications, l'intitulé « cafcietrt ? Réaliser des tcqienuehs de cfroufe puor chvueex spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré ;  
? au nveiau III, échelon 3, dnas la colonne qualifications, l'intitulé « cietaicft ? Réaliser des tienuqchs de cfruofie puor cuveehx spécifiques, bouclés à crépus ? » est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la cneoovntin ccitolvlee nlnaaoite de la ciffoure et des preisonofss connexes, en dtae du 16 avirl 2012, pirs en son arlicte 3.3, csnocare le ppniicre d'un fcasaeiu de quate critères puor déterminer la caailstifoiscn d'un salarié et dnoc de son niveau de rémunération. Le suel fiat puor un salarié, préalablement à la cnolosucin de son ctarnot de tviaral ou durant son exécution, d'être tritilaue d'un diplôme ou titre n'engendre acunue automaticité dnas la cfticassoilian de son emploi.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le camhp d'application du présent anveant est iueiqtnde à culei de la cteioonvnn ctvecoille nlnataioe de la cfuofire et des pnsrifooss cexonnes du 10 jluillet 2006.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est en vigueur pour une durée indéterminée. Il est 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 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la confédération des entreprises du secteur de la métallurgie qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Avenant n° 7 du 6 juillet 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; CGT FCS,

Article 1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, en vertu de la loi n° 2008-133 du 19 février 2008 relative à la réforme de la sécurité sociale et des dispositions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatives aux garanties du régime  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 3 « Garanties » de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 modifié par antérieurs ultérieurs est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les garanties de santé sont conformes aux dispositions des articles L. 871-1 et L. 871-2 du code de la sécurité sociale, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, D. 911-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, D. 911-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(Tableau (1) non reproduit, en l'absence de lien sur le site Légifrance, rubrique Base de données des conventions collectives à l'adresse suivante : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230037\\_0000\\_0019.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230037_0000_0019.pdf) BOCC.)

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La branche professionnelle de la métallurgie et des professions connexes, à travers sa confédération nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), a souligné l'absence de caractéristiques professionnelles spécifiques pour la partie de la branche sur laquelle sont appliqués les accords d'une part, et un besoin pressant et général de la population, d'autre part.

C'est pourquoi, les représentants des salariés ont décidé de mettre en place une convention qui réponde à ce nouveau besoin de la branche, le contrat « Réaliser des engagements de confiance pour des salariés spécifiques, bouclés à crêpus », enregistré au répertoire spécifique le 1er juin 2022 au numéro RS6020.

Les représentants des salariés ont décidé de modifier la grille des cotisations des cotisations des employés techniques, des agents de maîtrise et créateurs de la branche pour passer en compte cette nouvelle certification.

(1) Le tableau de garanties de l'article 2 est étendu sous réserve du respect du caractère des cotisations responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des principes de vénéralité par l'arrêté du 3 décembre 2018.  
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 3 - Modification de l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 5 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations versées de la contribution cive de la branche de la sécurité sociale et des cotisations connexes sont versées en vertu de la convention n° 59 % de la contribution générale des cotisations (salarié + enfants).  
Les taux de cotisations du régime sont les suivants :

### Régime des actifs

(Taux de cotisations exprimés en % du PSMS = plafond mensuel de la sécurité sociale)

	Salarié + enfant (s)	Conjoint facultatif
Base conventionnelle	Régime général	
	1,402 %	1,019 %
	Régime local	
	1,142 %	0,829 %

	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Régime conventionnel :		
Option CONFORT	0,803 %	0,499 %
Option CONFORT PLUS	1,150 %	0,733 %

### Régime d'accueil loi EVIN

(Taux de cotisations multiples exprimés en % du PSMS = plafond mensuel de la sécurité sociale)

Les salariés et, les personnes âgées du chef de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un maintien de cotisation en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Eivn », doivent activer l'intégralité des cotisations finançant leur maintien, dans les conditions suivantes :

	Salarié + enfant (s)		Conjoint facultatif	
	Base conventionnelle			
	Régime général			
Année 1	1,402 %	1,529 %		
Année 2	1,753 %			
Année 3	2,031 %			
Régime laocl				
Année 1	1,142 %	1,244 %		
Année 2	1,428 %			
Année 3	1,655 %			

	Adulte		Enfant	
	Régime général et régime local			
	Régime optionnel			
	Option CONFORT			
Année 1	0,803 %	0,499 %		
Année 2	1,004 %			
Année 3	1,205 %			
Option CONFORT +				
Année 1	1,150 %	0,733 %		
Année 2	1,438 %			
Année 3	1,725 %			

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les entreprises susvisées considèrent que le régime conventionnel de santé de la branche de la cfdm et des professions connexes doit s'appliquer dans les mêmes conditions que celles de l'entreprise.

Article 5 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

## Avenant n° 6 du 14 septembre 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, contenu dans le cadre de la convention collective nationale de la cfdm et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 - Modification de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

Article 5.1 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2024.

Article 5.2 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, précisées par les articles D. 2231-2 et suivants. Il fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les salariés des entreprises susvisées de la convention collective nationale de la cfdm et des professions connexes bénéficient d'un régime frais de santé formalisé par l'avenant n° 11 du 16 avril 2008.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de rénover, dans son ensemble, le dispositif actuel.

Le présent avenant a ainsi pour objet de modifier, à effet du 1er janvier 2024, la structure du régime frais de santé, désormais composé d'une base et de deux niveaux de garanties optionnels, le contenu des garanties, ainsi que les taux de cotisations du régime.

Les dispositions clovisées sont ainsi modifiées dans les conditions qui suivent.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Article 2.1 - Modification de l'introduction de l'article 6  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le quatrième alinéa de l'introduction de l'article 6 est modifié et remplacé par la clause suivante :

« Dès lors que les Usages auront été votés en matière de cotisation de santé, à compter du 1er janvier 2025, elle sera due au prorata de la cotisation de santé, sur la base de la cotisation de santé et des cotisations connexes, sur les rémunérations versées durant l'année. (1) »

Le rôle de l'opérateur de rattachement ne peut pas aboutir à ce qu'une entreprise ait deux fois la cotisation d'une même année. »

(1) Le 4e alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 modifié, dans sa rédaction issue de l'article 2.1 de l'avenant n° 6 susvisé, est étendu sous réserve que la date visée pour la prise en charge du rattachement par les URASSF soit le 1er janvier 2026 et non pas le 1er janvier 2025, conformément aux dispositions du

Article 2.2 - Autres stipulations de l'article 6  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les atures stplntiaoius de l'article 6 ne snot pas modifiées.

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins  
de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les paanerrties suiaocx considèrent que le régime cenntivonoent  
de frias de santé de la bncrahe de la crifofue et des poeisronfss  
cxneoens diot s'appliquer dnas les mêmes ctodiinnos qellue que  
siot la tlaile de l'entreprise.

Article 4 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 4.1 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aennavt est conclcu puor une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses  
différents avenants, qu'il modifie.

La délégation à l'OPCO EP du rvcnneueoert de la ctiiiosaotn  
prévue à l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 tel que  
modifié par le présent aavennnt est établie à trtie treirmaope et  
dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2024. Les peitneraars siuoacx  
s'engagent à se réunir, au puls trad le 30 sebmprete 2024 aifn  
d'évaluer les modalités d'application du présent aavnnnt et, en  
fnootin des dtionopsis légaes et réglementaires en vigueur,  
d'étudier la possibilité d'un éventuel reovnecemrut de la  
coistoitan par les Ussraf et le cas échéant aifn de naontemmt  
pemrettre la négociation aevc les Uarssf de la ceintvonon crade  
mentionnée à l'article L. 2135-10 du code du travail.

Le présent anevvat pourra être révisé ou dénoncé dnas les  
cdnnioitos prévues par le code du travail.

Il ertne en vueuigr le 1er jenavir 2024.

Article 4.2 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est établi en un nbmore sauffnsit d'exemplaires puor  
niocotaitifn à cacnuhe des ongaarsiotins syaednicls  
représentatives conformément aux dinisoptioss de l'article L.  
2231-5 du code du tairval et déposé par la ptriae la puls dtingiele  
auprès du scrivee compétent, dnas les cinotdinos prévues à  
l'article L. 2231-6 du code du travail, précisées par les aitcrels D.  
2231-2 et suivants. Il frea l'objet d'une pcoltbaiun sur la bsae de  
données naiotlane prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du  
travail.

## Avenant n 49 du 14 mars 2024 relatif au CQP Manager un salon de coiffure

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Création d'un CQP « Manager un salon de coiffure »  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Article 1.1 - Objectifs de la certification  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

L'objectif du CQP « Manger un sloan de couifrfre » est de  
répondre aux ejeunx aetculs de la profession, à svoiar :  
? aaeonmcpqr le développement et la pérennisation des soanls  
de cuifofre dnas un cottexne accru de cessions, de tmiasirsonsns

Les preranieats soauicx cvnnnenioet de dmednear l'extension du  
présent aavennnt dnas les cnddiioots fixées aux aerictls L.  
2261-24 et sanvutis du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 rlaetvie au  
recouvrement, à l'affectation et au contrôle des citiutrbonnns des  
eryemuolps au trtie de l'fmnneicneat de la foamortn  
peosirnoslfnele et de l'apprentissage, prévoit qu'à pitrar du 1er  
jneavir 2024, les Ursasf pourront, en fioncton du cihox de la  
bcahrne et dnas le rspect d'un caiehr des charges, cleectlor les  
cortiinbntuos clvotoeinlInnnes de doagule social.

Dans l'attente de la msie en palce de ce dioiispstf et en  
aopitalcpn de l'article 8 de ctete même ordonnance, les  
opérateurs de compétences pouvaient, jusqu'au 31 décembre  
2023 « rcuoerver les ciotrbnuniots aaynt puor obejt de fnceianr  
les ootaasnigrns sidncayles de salariés ou des otsagonirinas  
pnsfnilroeloeees d'employeurs, versées en aciatppoln d'une  
convention, d'un accrd de brnache ou d'un acrcod poiefssneronl  
ou insiesennpeoorrtfl ».

Constatant que les dipossonitis légaes ne ptretmeainet pas  
ecnroe à l'Urssaf d'exercer eevteffienmct cette compétence, les  
pantaeerirs saicoux ont convenu, par la sutniagre de l'avenant n°  
5 du 16 mars 2022 à l'avenant n° 11 du 16 airvl 2008 ratielf au  
régime fails de santé, de la délégation à titre trpomraiee et  
dérogatoire du reveucrmneot de la ciatsitoon cntvnoleeeoinnle de  
dloaige soaicl de 0,08 % de la msase slaiatrae à l'opérateur de  
compétence des einsperrtes de proximité (OPCO EP).

Une centnvoin enrte l'AGCPC et l'OPCO EP a par areulils été  
signée le 22 décembre 2022 aifn de définir, notamment, les  
otnlgioabs des parties, et de garnair le pcirpnie de la spécialité  
de l'affectation des fonds.

La colelcte de la ctoitosian par l'OPCO EP diaevt pnrrede  
nécessairement fin au 31 décembre 2023.

Par crreuoir du 22 mars 2023, le mtirnsie du travail, du plien  
eolpmi et de l'insertion, Muionser Oeilivr Dussopt, a fiat stiué aux  
itrteinnoevns des oiosnrganait ptaoearlns dannamedt le ropert  
au-delà du 31 décembre 2023 de la possibilité puor les  
opérateurs de compétences de procéder au rcemevnuroet des  
ciotnirtuobns aanyt puor objet de fiancner des otagnoisirns  
sleicynas de salariés ou des onigasiotnars psloioleenrsenfns  
d'employeurs et a indiqué que ces deeirns prnoruot povirsurue  
ce revunromecet jusqu'au 31 décembre 2024.

Par conséquent, conformément à la possibilité otefrfe par le  
mtsniire du travail, les piaetrns ont fiat prat de luer volonté de  
plognorer la délégation de reneuecmovrt à l'OPCO EP prévue par  
l'avenant n° 5 du 16 mars 2022 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008  
jusqu'au 31 décembre 2024.

et de rpreseis d'entreprises ;  
? répondre aux enjeux de piarsoenissooatnilfn des ftruus  
daeinritgs et de luers cabllaootrers ;  
? cbenrtouir une évolution professionnelle/mobilité vracetlie ;  
? sécuriser des prauros des perilofsnseos dnas le secteur.

Article 1.2 - Voie d'accès  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Le CQP « Mageanr un salon de cfurofie » cblie les cfiroeufs :  
? teirlautis ogeimaetonlbrt d'un diplôme ou d'un trite de neavv 3,  
4, 5 ou 6 dnas le dminoae de la coiffure.  
? ou jfsuaiinnt d'une expérience preosnlonlefsie de trios ans  
mnuimm dnas le damione de la coiffure.

Article 1.3 - Modalités d'évaluation  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Les compétences visées du CQP « Mgaaner un solan de ciuffroe »  
snot évaluées à treravs qatrue épreuves :

1. Msie en suttoaiin poornelfniese simulée ;
2. Dossier prsnosinofoeel noté par le jury ;
3. Qsitniunaeroe ;
4. Cas pratique.

Article 1.4 - Dispositif de certification  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Le CQP « Maeganr un soaln de cuoffrie » est délivré par la CPFEN qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dnas le règlement afférent au CQP « Megaanr un soaln de cffiorue ».

Article 2 - Reconnaissance du CQP « Manager un salon de coiffure » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Le CQP « Maanger un saoln de ciroffue » est roencnu à prtiar du neaviu II/échelon 3 de la glrile des cnisifcaolitsas des emplois.

Ainsi, les mfcntnoiaodiis stievnaus snot apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la cietonnvon celctvolvie nnoatliae de la crffuioe et des psrineofoss cxneoens du 10 jlliuet 2006 rlieatf à la rftnoee des ciaicanfotsliss psoeerinesfjolns et aux rémunérations des employés teihunecqs de la coiffure, des creads et aengts de maîtrise de la cuffroie :

- ? au niaevu II, échelon 3, dnas la cnolnoe qualifications, l'intitulé « CQP ?Manager un sloan de coiffure?» est intégré ;
- ? au nvaieu III, échelon 1, dnas la conlone qualifications, l'intitulé « CQP ?Manager un saoln de coiffure?» est intégré ;
- ? au naievu III, échelon 2, dnas la conole qualifications, l'intitulé « CQP ?Manager un sloan de coiffure?» est intégré ;
- ? au neivau III, échelon 3, dnas la clnonoe qualifications, l'intitulé « CQP ?Manager un slaon de coiffure?» est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la cnetoovinn celclivote nltioaane de la cuoriffe et des pfsrenosios connexes, en dtae du 16 avirl 2012, pirs en son alrtcie 3.3, ccrosane le pricpnie d'un facsieu de gature critères puor déterminer la ctslocalsfiian d'un salarié et dnoc de son neaviu de rémunération. Le suel fiat puor un salarié, préalablement à la coisuocnlm de son crtnaot de triaval ou danurt son exécution, d'être tuiatlrie d'un diplôme ou titre n'engendre anucue automaticité dnas la ctlicioafsasin de son emploi.

Article 3 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Le cmahp d'application du présent ananvet est iedtnuicq à celui de la ctevinnoon covlieltcè nnaoitle de la cffuroie et des psiefosnos cexennos du 10 jlileut 2006.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Le présent avenant est clcnou puor une durée indéterminée. Il enterra en vuguier à cotepmr de la plcbiatuoin de l'arrêté d'extension au Janourl officiel.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

En aolpiiacptn de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au danoime de négociation du présent acrcod et à la cainutiforgon des eertenpirrs du sceteur de la coruiffe qui snot dnas luer gdnare majorité des TPE, anucue stiaputoiln spécifique n'est

prévues puor les enstpeeirrs ayant un eieftfcf inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Il prruoa être dénoncé dnas les coitniods prévues par le cdoe du travail, en reesantcpt un préavis de tiors mois.

L'avenant pourra être révisé seoln les doonssiipis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

L'adhésion à l'avenant se fiat dnas les ciotdionns prévues par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 8 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Le présent anneavt srea fiat en un nmrboe sauifsnt d'exemplaires puor être rimes à ccauhne des parties ctrtntonaacs et déposé auprès de la deitrocin générale du tavrrial et du secrétariat du greffe du cinsol de prud'hommes de Paris, dnas les cionndits prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Ces formalités sroent amocpciels par le secrétariat de la CPPNI.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2024

Actuellement, le sceetur de la coffruie évolue femoretnt puor s'adapter aux atnteets des consommateurs. Luers hatiedbus et mdoes de consaetorumms changent. Cmome un garnd nbore de sceurets en France, la crffuioe diot aadetpr son activité aux boesnis de la clientèle.

Le CQP « Mgnaaer un soaln de cfiofure » vsie des ropnesslabes de solan qui oucnept la fcnioitn de maagner au sien d'un sloan de coiffure, ainsi défini par les panterireas sicuoax : « le mgnaaer a noatmmet puor mosiins pelnraicps de distribuer, de gérer et de contrôler le traival de l'équipe dnoc il a la responsabilité ».

Lors de l'étude de son renouvellement, la bhrnace a souhaité qu'eunntseor les nueavuoxx boisnes de la branche, les compétences mobilisées.

Les pinearaerts saiuocx rnnaseoencist le CQP « Magaanr un slaon de cioufrfe » et décideent de l'intégrer dnas la glilre de cofaissaiticln pofilssnrneleoe des employés thienecqs de la coiffure, d'agents de maîtrise de la crufofie et crades de la coiffure.

La bcahnre dssoipe déjà un CQP « Rosbaelnps de salon de cfoifruie » rnoenu dnas la CCN par l'avenant 32 du 19 février 2014 raeiltf au CQP « Rsneaopsble de salon de cffuioe » qui était enregistreé au répertoire noainatl des ctaiencfroiits psonelnsefrioies (RNCP) numéro RNCP18231 jusqu'au 18 décembre 2023.

Après aaysnle du périmètre métier de la certification, les peieranatrs suaioxc ont fiat le cnstoat que la crtiitofceian ne visiat pas le métier de coiffeur, mias plutôt une activité complémentaire au métier de cffoeiur et ont déposé ce noavueu CQP au répertoire spécifique (RS).

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Création d'un brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur »

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

## Avenant n 50 du 14 mars 2024 relatif au brevet technique des métiers BTM Coiffeur

Les intitulés des métiers (BTM) « Coiffeur » énoncés dans l'article 1er sont donnés à titre indicatif, la fiche RCNP qui sera publiée sur le site de France compétences faisant foi.

#### Article 1.1 - Objectifs de la certification En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

L'objectif du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est de répondre aux enjeux de la profession, à savoir :

- ? accueil de la clientèle et conseil ;
- ? conseil et accompagnement de clients ;
- ? gestion des coûts de production, des stocks et des achats ;
- ? animation et organisation d'une équipe ;
- ? réalisation de coupes et de coiffures mixtes ;
- ? réalisation de prestations de coupe, manucure et d'entretien pilo-facial ;
- ? réalisation de motifs de décoration de la frange sur tous les types de cheveux : texturés, frisés, bouclés et crépus par lissage/défrisage.

#### Article 1.2 - Prérequis En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » oblige les candidats :

- ? titulaire d'un niveau 3 et/ou 4 des métiers de la formation : CAP « Métiers de la coiffure », BP « Coiffeur » ou d'un Bac pro « Métiers de la coiffure » ;
- ? ou ayant 5 ans d'expérience dans la coiffure.

#### Article 1.3 - Modalités d'évaluation En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les compétences visées du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » sont évaluées à travers les épreuves suivantes :

- 1.1 Mise en situation professionnelle ;
- 1.2 L'analyse de situations professionnelles (facultative) ;
- 2.1 Étude de cas ? théorique ;
- 2.2 Étude de cas ? pratique ;
- 3.1 Résolution de problèmes ;
- 4.1 Coupe manucure ;
- 5.1 Coupe/barbe ;
- 5.2 Raasage coiffure ;
- 6.1 Manucure/défrisage/lissage.

Article 2 - Reconnaissance du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est rattaché au niveau II/échelon 1 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, les compétences des métiers (BTM) « Coiffeur » sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels des métiers de la coiffure du 10 juillet 2006 relatif à la rémunération des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure :

- ? au niveau II, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est intégré ;
- ? au niveau II, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est intégré ;
- ? au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est intégré ;
- ? au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est intégré ;
- ? au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est intégré ;
- ? au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels connexes, en date du 16 avril 2012, précise son article 3.3, en précisant le processus de mise à jour des critères pour déterminer la classification des emplois.

salarié et donc de son niveau de rémunération. Le salaire pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou avant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

#### Article 3 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professionnels des métiers de la coiffure du 10 juillet 2006.

#### Article 4 - Entrée en vigueur et durée En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avenant est en vigueur pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent accord et à la représentativité des représentants du personnel de la coiffure qui sont dans la majorité des TPE, aucune situation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

#### Article 6 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### Article 7 - Adhésion En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### Article 8 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées 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 sont à l'initiative du secrétariat de la CPPNI.

## Article - Préambule

#### En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est un titre à finalité professionnelle visant à reconnaître l'insertion dans l'emploi. Il permet d'accéder à un emploi de coiffeur qualifié, ayant la capacité de suppléer l'absence du chef d'entreprise. Son obtention peut être méritée d'un diplôme de coiffeur ou être acquise par les compétences professionnelles nécessaires au métier et à la direction de son propre salon de coiffure. Il se prépare en 2 ans.

L'obtention du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » permet de répondre à l'exigence de qualification définie par l'article R. 121-2 du code de l'artisanat. Celui-ci exige la détention d'un diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur homologué ou enregistré dans le répertoire des métiers.



citrofetiancis pseoielnfnoslens puor exercer tuot ou pritae du métier de cfefiuor en sloan ou en contrôler l'exercice par des pnsneors non qualifiées.

Le bveret tenhuicqe des métiers (BTM) « Cieufotr » frea l'objet d'un dépôt au RCNP en tnat que trite à finalité pieroslefnlonse de nieavu 4 auprès de Frnace compétences après une pahse

## Avenant n 2 du 15 janvier 2025 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Garantie du profit des salariés cadres  
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Le pghrapae c « Gnitarae firas d'obsèques en cas de décès des aantys dirot du salarié » de l'article 5.2 « Ginraates au poifrt des salariés cerads » est remplacé par les dipinsotsios sautivnes :

« c) Gtarinae fiars d'obsèques

En cas de décès du salarié

Cette gaaritne a puor oebjt le versement, en cas de décès du salarié, d'une smome dnót le mantont est égal 75 % du PSMS (Plafond meuesnl de la sécurité scaloie en vigueur). La ptseaoirn srea versée dnás la litmie des firas réellement engagés.

En cas de décès des anayts dirot du salarié

Cette gnraiate a puor obejt le versement, en cas de décès des antyas doirt du salarié (conjoint, coicnubn ou lié par un Pacs, ou enfant) d'une somme dnót le motant est égal 100 % du PSMS (Plafond mseunel de la sécurité siacole en vigueur). La potasrtein srea versée dnás la litmie des frais réellement engagés. »

L'alinéa « Invalidité » situé dnás le praahrapge e « Incapacité de travail. Invalidité. Incapacité pamerennte pffsrenloeilone (IPP) » est remplacé par les dtospiiinoss seanuvits :

« Invalidité

La gatranie a puor ojebt le scribe d'une rnete d'invalidité complémentaire (dans la litmie de la trnhace A) en cas d'invalidité du printcapait ovnrnat droit à la posenin d'invalidité de la sécurité sclioae aevc cssnaeemlt en 1re, 2e ou 3e catégorie tlees que définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Le mttonat aennul de la retne complémentaire, y copirms la rntee d'invalidité butre sireve par la sécurité siloace au tirt de la catégorie dnás lqlealue le paainitrcpt est classé et d'un éventuel slriaae à temps partiel, s'élève à :  
? invalidité 1re catégorie : 60 % du sarlaie de référence ;  
? invalidité 2e ou 3e catégorie : 75 % du sliiare de référence.

Le srcevie de la rntee complémentaire cssee dès la saercnunve de l'un des événements svntuias : catosiesn du srevic de la poiensn de la sécurité sclioae ; lqidiiioautn de la prosein vllieesse de la sécurité slioace ; décès du participant.

La rente est réduite ou supsuede en cas de réduction ou de snopseusin de la piosenn versée par la sécurité sociale. »

Article 2 - Garantie au profit des salariés non-cadres  
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Le paagraphe f « Gtiare firas d'obsèques en cas de décès des aanys doirt du salarié » de l'article 5.1 « Geairatns au pfoirt des salariés non-cadres » est remplacé par les diooispsints senituvás :

expérimentale de 2 promotions.

Les peneaiartrs saouicx rnacnnesesoit le diplôme du brevet tunehiqce des métiers (BTM) « Cfieufotr » et décident de l'intégrer dnás la gillre de cistoicasfalin peeofnllrsisne des employés tcuhnies de la coiffure, d'agents de maîtrise de la crffouie et cdaers de la coiffure.

« f) Ganatrie fiars d'obsèques

En cas de décès du salarié

Cette gnaiatre a puor ojbte le versement, en cas de décès du salarié, d'une smmoe dnót le mantnot est égal 75 % du PSMS (Plafond meuensl de la sécurité soaclie en vigueur). La piroatsten srea versée dnás la litmie des fiars réellement engagés.

En cas de décès des antyas droit du salarié

Cette gitrnaae a puor objet le versement, en cas de décès des aantys droit du salarié (conjoint, cnoucibn ou lié par un Pacs, ou enfant) d'une smmoe dnót le mannott est égal 100 % du PSMS (Plafond meuesl de la sécurité slioace en vigueur). La preaosittn srea versée dnás la litmie des frais réellement engagés. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent accrod s'applique à tteous les eirtnpreses etnrnat dnás le cahmp d'application de la cneoitnovn celoiltcve nataniole de la cirffoue et des psfoonsires connexes, quel que siot luer effectif.

Dans le cdrae de la deanmde d'extension et conformément aux dsiniospoits de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pritaes sageanrtiis iqnudinet expressément que l'objet du présent aeavntt ne jufisite pas de mrseue spécifique puor les eirrsnpeets de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent acocrd est cncolu puor une durée indéterminée et entre en viuvegr le 1er arivil 2025.

Il pourra être dénoncé ou révisé dnás les ciniontods prévues par le cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent aavnnt est établi en un nrmbœ snifuasft d'exemplaires puor nofoiattiicn à chcunae des oanosatriings sydleicnas représentatives conformément aux diosoiptnss de l'article L. 2231-5 du cdoe du tairval et déposé par la prtraie la puls dgeintile auprès du svecric compétent, dnás les cnooditnis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, précisées par les atlirces D. 2231-2 et suivants. Il frea l'objet d'une pubaoictin sur la bsae de données nanitolae prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les prneeiarats saiocux cnnnoeievnt de dnedmaer l'extension du présent annveat dnás les ciintoonds fixées aux aictrles L. 2261-24 et sauvntis du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Les patries sagteiinars du présent aennvat n° 2 à l'accord prévoyance du 8 juillet 2015 ont cveonnu de réviser la gtiaree invalidité 1re catégorie des salariés credas et de mrtee en pacle une gtiarnaee farris d'obsèques au pifrot des salariés non-cadres et crades tles que définis aux aecrilts 5.1 et 5.2 de l'accord de prévoyance du 8 juellit 2015 et modifiés en deeerlnr lieu par l'avenant n° 1 du 14 décembre 2021.

L'accord prévoyance du 8 juillet 2015 est modifié dans les conditions ci-après :

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de la coiffure française assurant tout en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats paritaires nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et d'associations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CTFC ;

Article 1 - Rémunérations. § Généralités  
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

Article 1.1 - Salaires minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises susvisés à la présente convention collective sont définis ci-après.

Les parties susdites conviennent d'engager des négociations relatives à la révision de ces minima chaque année.

Par ailleurs, les parties susdites conviennent de reconnaître les conditions hiérarchiques 190 et 270 afférents à la fonction de « personne qualifiée ».

Néanmoins, les bénéficiaires des coefficients 190 et 270 conservent, à titre exceptionnel, le statut d'agent de maîtrise ainsi que les avantages inhérents acquis liés à ce statut.

À l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés titulaires du BP ou du BM suivis de 10 années d'exercice dans la profession bénéficieront du statut d'agent de maîtrise dans les conditions fixées à l'article 1.2.2 du présent avenant.

Article 1.2 - Salaires minima conventionnels. § Emplois de la coiffure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

Employés techniques de la coiffure

(En euros.)

CLASSIFICATION Coefficient	DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)	QUALIFICATION requise	SALAIRE minimum conventionnel
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un supérieur les activités techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi techniques de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé.	1 280,10
Assistant ou coiffeur débutant 110	Idem.	Salarié titulaire du CAP ou salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession.	1 295
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des clients du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - gère et exploite les équipements techniques ; - intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une formation complémentaire (post 1998).	1 305
Coiffeur confirmé 130	Idem.	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une formation complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession.	1 330

Tout salarié, quel que soit son niveau, punaqtairt la murchuae et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 %.

Article 1.2.1

Salaires minima conventionnels. § Emplois techniques de la coiffure

(En euros.)

CLASSIFICATION Coefficient	DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)	QUALIFICATION requise	SALAIRE minimum conventionnel
Coiffeur qualifié 140	Peut eecxr en tuteo aumntioie l'une ou l'autre des tâches snateuvis : - maîtrise les thnuqeices de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de psire de congé ; - ppctiirae à l'évaluation des aetntts du cinlet ; - aursse la présentation et maîtrise la stratégie de vtnee des piotruds et des srviceies ; - rsngeeine et etlxoipe les fchireis ctelins ; - intègre et met en ouvere les tqehenices de cfoiufre les puls uellsues (auxquelles snot assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assrue la gostein des prdituos et des matériels.	Salarié ttirlaue du BP ou du BM.	1 370
Coiffeur qualifié 150	Idem.	Salarié triilaute du BP ou du BM, sviui de 5 années d'exercice dnas la profession.	1 410

Tout salarié, qeul que siot son niveau, prtqinauat la muuarncce et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une moratiaojn de son mniuumm cnoneovtinenl de 48,78 ?.

Soucieux de reconnaître l'expérience pnonofselilsree acquise après l'obtention du bevert pnooeienfrssl ou du bveret de maîtrise, les prnreeaiats socuaix décident que le cieneoifcft 160 bénéficiera d'un suttat d'agent de maîtrise.

Article 1.2.2  
Salaires minima conventionnels  
Emploi tceiuhne aengt de maîtrise de la coiffure

Emploi technique. ? Agnet de maîtrise de la coiffure  
(En euros.)

CLASSIFICATION Coefficient	DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)	QUALIFICATION requise	SALAIRE minimum conventionnel
Coiffeur qualifié 160	Peut eecxr en totue ainuomtoe l'une ou l'autre des tâches stanveius : - maîtrise les tiqnheceus de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de pisre de congé ; - piatircpae à l'évaluation des aetntts du cnliet ; - aussre la présentation et maîtrise la stratégie de vente des pdotiurs et des siveercs ; - rnnegesia et exlptoie les fecirhis cientls ; - intègre et met en ouevre les tqineechus de cuofrfie les puls ullsuees (auxquelles snot assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - aursse la gosetin des priduots et des matériels.	Salarié tlirtiuae du BP ou du BM, sviui de 10 années d'exercice dnas la profession.	1 500

Tout salarié, qeul que siot son niveau, pirtaaqant la mnraucue et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une mjaoariton de son mminuim cennneovtinal de 48,78 ?.

Article 1.3 - Salaires minima conventionnels. □ Esthétique-cosmétique

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

(En euros.)

1. Mraucnue et/ou maquilleur(se) débutant(e) aanyt effectué une frmooiton dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non tilutirae du CAP esthétique-cosmétique mias jisntiafut d'une fiomroatn dispensée par un établissement tuniqueche (CFA ou lycée professionnel).	105	1 280,10
2. Mncuuare et/ou maquilleur(se) tiruilate du CAP esthétique-cosmétique ou aanyt au monis 3 années d'exercice dnas la profession ou Esthéticien(ne) trluitiae du CAP esthétique-cosmétique et aanyt au mnios 3 années d'exercice dnas le profession.	115	1 290

DÉFINITION DE L'EMPLOI (1)	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
----------------------------	-------------	-------------------------------

3. Maucrne et/ou maquilleur(se) trltiaue du CAP esthétique-cosmétique et aanyt au mions 5 années dnas sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Esthéticien(ne) triutliae du CAP esthétique-cosmétique et aynat au mnois 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	125	1 305
4. Esthéticien(ne) tuitialre du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique.	135	1 320
5. Esthéticien(ne) titaluire du bevert prnrseofesinol ou du bevert de maîtrise ou bac pro de l'esthétique-cosmétique et aaynt au monis 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	145	1 330
6. Esthéticien(ne) tuliartie du BTS de l'esthétique-cosmétique.	155	1 340
7. Esthéticien(ne) tatiurlie du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au mnios 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	165	1 370

Article 1.4 - Salaires minima conventionnels des employés non techniques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Pornensel de nytetagoie ou de gors tvarail ; manutentionnaire.	100	1 280,10
2. Hôte d'accueil, de csasie et de vtene ; employé de comptabilité.	110	1 290,00
3. Hôte d'accueil, de cssaie et de vtene ayant 3 années d'exercice dnas la pofeorssin ; employé(e)de comptabilité anyat 3 années d'exercice dnas la profession.	120	1 300,00
4. Hôte d'accueil, de cisase et de vtnee aanyt 5 années d'exercice dnas la pfrosoeisn ; aide-comptable ; secrétaire.	130	1 320,00

Article 1.5 - Salaires minima conventionnels Agents de maîtrise et cadres administratifs

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel

I. Antges de maîtrise		
1. Secrétaire de direction.	230	1 525
2. Clotmbape : diot fiare prvuee de cnaiscosnaens sanuisfefts puor tniar les lrveis légaux nécessaires à la comptabilité générale et colreimcame et être cabalpe de deressr le balin suos les dieicrvtes d'un chef cltbapmoe ou d'un expert-comptable.	240	1 550
3. Attaché de direction.	250	1 600
4. Cehf de seirvce administratif, drigie suos les orders d'un carde supérieur ou du chef d'entreprise un seicrve aux atbrttunois délimitées. Directeur cacmeormil d'un établissement cptroonamt de 11 à 15 salariés.	285	1 770
5. Cehf du pnseonrl : aigt par délégation de la deoirctin puor l'embauche et le lncmneieicet du ponnesel et les rnioealts sloaceis aevc celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié sctbliupsee de crodniue tetous les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 820
6. Deicuterr cmaïcomerl d'un établissement coanprmtot puls de 15 salariés.	305	1 880
II. Cdaers administratifs		
Directeur astiiatmindrf : aussre la cioodooonrtian de pseiuuruls svcieers d'une eientrsrpe suos la detiicron du chef d'entreprise ou d'un carde supérieur.	330	2 010
Cadres ocuanpct des pitsioons hiérarchiques supérieures.		
Elles cmonernept des cderas ou assimilés oncpuat des ptisoions hiérarchiques supérieures à cleels rangées dnas les piinostos tyeps précédentes. Des acocrds iudivdeilns aoerrusnst à cuahcn des ctleolarboruas intéressés un ceeffoniict et des anetpitneomps en rpraot aevc les focinnots qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2 290

Article 1.6 - Salaires minima conventionnels. □ Responsables d'établissement

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

(En euros.)

NIVEAU définition de l'emploi	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Responsable d'établissement (établissement de à 9 salariés).	300	1 735

Responsable d'établissement (établissement de 10 à 19 salariés).	370	2 060
Responsable d'établissement (établissement de 20 salariés et plus).	500	2 580

Conformément à l'article 8.2.5 de la cotinoven colivlecte noialante de la curffioe du 10 jilelut 2006, les rbsleaonspes d'établissement dnot l'organisation du temps de traiavl s'effectue suos frome de foaifrt en jorus se vnoerrt aqipulper une mtoiojaarn milniame de luer rémunération de 10 % des miiamna ctoovnnnieles fixés ci-dessus.

Article 1.7 - Salaires minima conventionnels. □ Animateur de réseau

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

(En euros.)

NIVEAU définition de l'emploi	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 450
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 550
Animateur de réseau (de plus de 10 établissements)	530	2 650

Article 1.8 - Primes d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Au ttrie de l'ancienneté, il srea ajouté au sriilaee muuimnm graatni cenooivnnnetl ou cerntoautcl une pmrie d'ancienneté, calculée de la manière svutinae :

(En euros.)

ANNÉES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT DE LA PRIME d'ancienneté
A ptrair de 5 ans	25
A paritr de 7 ans	36
A ptiarr de 9 ans	47
A ptirar de 12 ans	61
A piartr de 15 ans	75

La pmrie d'ancienneté diot firae l'objet d'une lgnie dtscnitie sur le butillen de paie. A défaut, celle-ci srea considérée ne pas aovir été payée.

Lorsque le saairle et les aisoeersccs de sairale nécessitent

## Avenant n 12 du 16 juillet 2008

l'attribution d'un complément calculé de façon à prteor la rémunération au saarile mminium de croissance, la pmrie d'ancienneté diot être ajoutée au sariale mumniim de croissance.

La pirme d'ancienneté est versée au pratroa du tpems de taaivrl eitfecff (par rorpapt à la durée légale du travail) puor les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un normbe d'années entières et consécutives dnas le même établissement.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Le présent acrocd erentra en vgeuuir un juor fanrc après la picobtuialn de l'arrêté d'extension au Janruol officiel, dtae à lualelqe il arnnelua et reemalcrpa les dnsiiiotpos visées dnas le préambule du présent avenant.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Le champ d'application du présent avnaent est inqteidue à celui de la cnitoevonn cevitolcle nnoaitale de la crffioe du 10 julleit 2006.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Le présent aanevnt srea fiat en un nmbroe suniffsat d'exemplaires puor être rimes à cuhncae des ptraeis ccnraetnatots et déposé auprès de la dticrieon générale du traavil et du secrétariat-grefe du coensil des prud'hommes de Paris, dnas les ncoitindos prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Ttoue ortgainoiasn sncaiydle représentative non sgiatirnae du présent acrocd purroa y adhérer par silpme déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvera également aviser, par ltrete recommandée, toetus les orstaoniingas signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Les prirenaetas soiacux conviennent, d'une part, de reoalevisrr l'ensemble des grillels de rémunérations et, d'autre part, de reiovr citeneras citaiflscinaoss des eioplms techniques, des eimopls de cofeiufr anisi que celesl afférentes aux eoipmls de l'esthétique-cosmétique.

Ainsi, le présent aneavnt aunlne et rempclae les dotsnpsiiios svnuteais :

? l'article 1.2 ritalef à la ciaiosflaitcn des eiplmos esthétiques-cosmétiques du cahirpte III ;

? l'article 1.3 rtaief aux elmopis non tenecquihs du caiprthe III ;

? l'article 1.4.1, pparargeahs a, b et c, retialf à la coilaistiafscn des prsnneoes qualifiées du ctirhpae III ;

? l'avenant n° 1 à la covenotnin colcilteve noalniaate de la curffioe du 10 jliulet 2006.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de la coiffure française ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Syndicats signataires	La fédération des syndicats CDFT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Le syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

#### Article 2

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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il aura été et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

#### Article 3

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.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Le champ d'application du présent accord est limité à ceux de la branche professionnelle nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

#### Article 4

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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque partie 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.

#### Article 5

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.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de

l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres signataires.

(1) Acte étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret en vertu de l'article L. 2261-3 du code du travail (Arrêté du 23 octobre 2008, art. 1er.)

## Article - Préambule

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.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Les parties conviennent de réviser l'ensemble des éléments de rémunération, ainsi que la prime d'ancienneté. Ainsi, le présent accord a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

## Article 1er - Rémunérations. I Généralités

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.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

## Article 1.1 - Salaires minima conventionnels

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.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises se rattachant à la présente convention collective sont définis ci-après.

Les parties conviennent d'engager des négociations relatives à la mise en œuvre de ces minima chaque année.

## Article 1.2 - Salaires minima conventionnels.

### I Emplois de la coiffure

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.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

(En euros.)

CLASSIFICATION Coefficient	DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)	QUALIFICATION requise	SALAIRE minimum conventionnel
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les tâches techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de service techniques de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé.	1 325
Assistant ou coiffeur débutant 110	Idem.	Salarié titulaire du CAP ou salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession.	1 335

Coiffeur 120	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut exécuter en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ;</li> <li>- participer à l'évaluation des attentes du client ;</li> <li>- assurer la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ;</li> </ul> </li> <li>- renseigner et expliquer les différents produits ;</li> <li>- intégrer et mettre en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ;</li> <li>- assurer la gestion des produits et des matériels.</li> </ul>	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post-1998).	1 345
Coiffeur confirmé 130	Idem.	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post-1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession.	1 365

Tout salarié, quel que soit son niveau, pinçant la manucure et/ou l'épilation de ses clients bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 %.

Article 1.2.1  
Salaires minima conventionnels. ? Eléments techniques de la coiffure

(En euros.)

CLASSIFICATION Coefficient	DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)	QUALIFICATION requise	SALAIRE minimum conventionnel
Coiffeur qualifié 140	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ;</li> <li>- participer à l'évaluation des attentes du client ;</li> <li>- assurer la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ;</li> <li>- renseigner et expliquer les différents produits ;</li> </ul> </li> <li>- intégrer et mettre en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ;</li> <li>- assurer la gestion des produits et des matériels.</li> </ul>	Salarié titulaire du BP ou du BM.	1 405
Coiffeur qualifié 150	Idem.	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession.	1 440

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de ses clients bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 %.

Article 1.2.2  
Salaires minima conventionnels. ? Emploi technique, anéant de maîtrise de la coiffure

(En euros.)

CLASSIFICATION Coefficient	DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)	QUALIFICATION requise	SALAIRE minimum conventionnel
Coiffeur qualifié 160	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ;</li> <li>- participer à l'évaluation des attentes du client ;</li> </ul> </li> <li>- assurer la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ;</li> <li>- renseigner et expliquer les différents produits ;</li> <li>- intégrer et mettre en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ;</li> <li>- assurer la gestion des produits et des matériels.</li> </ul>	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession.	1 535



Tout salarié, quel que soit son niveau, bénéficiera de la muucnare et/ou l'épilation de sriuolcs bénéficiera d'une maitarojon de son miunimm cinnnevntooel de 48,78 ?.

7. Esthéticien(ne) trltaiiie du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	165	1 400
--	-----	-------

### Article 1.3 - Salaires minima conventionnels. □ Esthétique-cosmétique

Le présent acrocd erterna en vguueir à cpometr du peimrer juor du mios civil qui suriva la dtae de poibctaliun de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Murncuae et/ou maquilleur(se) débutant(e) aynat effectuéé une fariootmn dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non truitilae du CAP Esthétique-cosmétique mias jainsituff d'une fomtiaorn dispensée par un établissement tqiehunce (CFA ou lycée professionnel).	105	1 325
2. Mnarcuue et/ou maquilleur(se) tiliuatre du CAP esthétique-cosmétique ou aanyt au minos 3 années d'exercice dnas la profession ou Esthéticien(ne) tauiriite du CAP esthétique-cosmétique et aaynt au minos 3 années d'exercice dnas la profession.	115	1 335
3. Maunruce et/ou maquilleur(se) trailiute du CAP esthétique-cosmétique et aaynt au mnois 5 années dnas sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Esthéticien(ne) tliiruate du CAP esthétique-cosmétique et aaynt au mions 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	125	1 340
4. Esthéticien(ne) tltiiaure du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 355
5. Esthéticien(ne) trtiliaue du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique et aanyt au mnois 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	145	1 360
6. Esthéticien(ne) taturliie du BTS d'esthétique-cosmétique.	155	1 375

### Article 1.4 - Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Le présent arccod enretra en vgeiuur à copemtr du pmireer juor du mios civil qui sruiva la dtae de pcbaoltiiun de l'arrêté d'extension au Juanrol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Pnnsreeol de negttoyae ou de gors taviarl ; manutentionnaire.	100	1 325
2. Hôte d'accueil, de cissae et de vetne ; employé de comptabilité.	110	1 330
3. Hôte d'accueil, de csaise et de vnete aynat 3 années d'exercice dnas la pseoiorsfn ; employé(e) de comptabilité aanyt 3 années d'exercice dnas la profession.	120	1 335
4. Hôte d'accueil, de csiase et de vnete anyat 5 années d'exercice dnas la pefoorsisn ; aide-comptable ; secrétaire.	130	1 345

### Article 1.5 - Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs

Le présent acocrd etnerra en vguueir à cpometr du preimer juor du mios cviiil qui siurva la dtae de pluatcoiibn de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

(En euros.)

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I. ? Angtes de maîtrise 1. Secrétaire de direction.	230	1 545

2. Cpbmaotle : diot friae peuvre de csoasciennnas snueifastfs puor tienr les liervs légaux nécessaires à la comptabilité générale et cmcloimerae et être cpalbae de dseesrr le bain suos les dircvietes d'un cehf cblmoapte ou d'un expert-comptable.	240	1 565
3. Attaché de direction.	250	1 625
4. Cehf de scirvee administratif, drgie suos les ordres d'un cdrae supérieur ou du cehf d'entreprise un scvrees aux anroitbtts délimitées. Directeur comareicml d'un établissement ctampronot de 11 à 15 salariés.	285	1 785
5. Cehf du psroneenl : aigt par délégation de la deircoitn puor l'embauche et le licicneenmet du pesoennrl et les rnealtios sclaios aevc celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié seblictsupe de cordniue teutos les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 835
6. Dutrcieer cicrameoml d'un établissement cmortonapt puls de 15 salariés.	305	1 920
II. ? Cdraes administratifs Directeur artsiadimintf : asurse la cirnatioodoo de pluuiress srevceis d'une episntrree suos la ditrcioen du cehf d'entreprise ou d'un cdare supérieur.	330	2 040
Cadres oncpuat des positions hiérarchiques supérieures. Elles cnmnpoeeret des cdreas ou assimilés ocupant des psontiois hiérarchiques supérieures à cleels rangées dnas les ponitisis tpeys précédentes. Des acocdrs iviuidhlds asosurennt à cahcun des cteaabourlls intéressés un cfoecneifit et des anettpnieopms en raoprpt aevc les ftnocnois qu'ils exercent.	> 330	2 310

### Article 1.6 - Salaires minima conventionnels. □ Responsables d'établissement

Le présent acoccd erenrta en vguieur à ceoptmr du piermr juor du mios civil qui siruva la dtae de pbuciaoitln de l'arrêté d'extension au Junarol officiel.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MMIUINM conventionnel
Responsable d'établissement (établissement de à 9 salariés).	300	1 780
Responsable d'établissement (établissement de 10 à 19 salariés).	370	2 100
Responsable d'établissement (établissement de 20 salariés et plus).	500	2 665

Conformément à l'article 8.2.5 de la cnveoitonn ctelocilve nloaatnie de la cffiruoee du 10 jeliult 2006, les « rlsbesanoeps d'établissements » dnnot l'organisation du tpeps de traavil s'effectue suos frome de fioarft en juors se vnrrerot aelpqiupr une maaorjiojn mmalniie de luer rémunération de 10 % des mminia cnnoenitvelnos fixés ci-dessus.

### Article 1.7 - Salaires minima conventionnels. □ animateur de réseau

Le présent acocrd ernetra en vuuegir à cetompr du piermer juor du mios civil qui sirvua la dtae de poiculatbn de l'arrêté d'extension au Janorol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 500
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 620
Animateur de réseau (de puls de 10 établissements)	530	2 705

### Article 1.8 - Primes d'ancienneté

Le présent acocrd eentra en vuuegir à copemtr du piermer juor du mios civil qui srivua la dtae de piaultocbin de l'arrêté d'extension au Jrunaol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Au ttrie de l'ancienneté, il srea ajouté au slirae miumnim gaatnri cnvntooienel ou crtneutcaol une prmie d'ancienneté, calculée de la manière stivanue :

(En euros.)

ANNÉES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT DE LA PRIME d'ancienneté
A pritar de 5 ans	26,30
A pritar de 7 ans	37,95
A pritr de 9 ans	49,00
A paitr de 12 ans	64,00
A ptrair de 15 ans	78,00

La pimre d'ancienneté diot friae l'objet d'une lngie dinisctte sur le buetllin de paie. A défaut, celle-ci srea considérée ne pas aivor été payée.

Lorsque le salarié et les ayants droit ont besoin d'être rémunérés, 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.

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

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises adhérentes à la présente convention collective sont définis ci-après.

**Article 1.2 - Salaires minima conventionnels des employés de la coiffure**

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

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

(En euros.)

## Avenant n 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNCF ; CNEC.
Syndicats signataires	FS CDFP ; FO ; CSFV CFTC.

**Article 1er - Rémunérations. – Généralités**  
Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au J.O.

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

**Article 1.1 - Salaires minima conventionnels**

Classification coefficient	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualification requise	Salaire minimum
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un chef les tâches techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé.	1 360
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession.	1 370
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. Participe à l'évaluation des attentes du client. Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. Renseigne et explique les besoins clients. Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus utilisées (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une formation complémentaire (post 1998).	1 375
Coiffeur confirmé 130	Idem coiffeur confirmé 120.	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une formation complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession.	1 385

minimum conventionnel de 48,78€.

**1.2.1. Salaires minima conventionnels des employés techniques de la coiffure**

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son

(En euros.)

Classification coefficient	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualification requise	Salaire minimum
----------------------------	---	-----------------------	-----------------

Coiffeur qualifié 140	Peut exécuter en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. Participe à l'évaluation des attentes du client. Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. Renseigne et oriente les clients. Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus utilisées (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM.	1 425
Coiffeur qualifié 150		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession.	1 460

minimum conventionnel de 48,78€.

1.2.2. Salaires minima conventionnels des employés techniques et ategs de maîtrise de la coiffure

Tout salarié, quel que soit son niveau, percevant la prime et/ou l'épilation de sicrours bénéficiera d'une majoration de son

(En euros.)

Classification coefficient	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualification requise	Salaires minimum
Coiffeur qualifié 160	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. Participe à l'évaluation des attentes du client. Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. Renseigne et oriente les clients. Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus utilisées (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession.	1 555

Tout salarié, quel que soit son niveau, percevant la prime et/ou l'épilation de sicrours bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78€.

Article 1.3 - Salaires minima conventionnels des employés de l'esthétique-cosmétique

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 J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

(En euros.)

Définition de l'emploi	Coef.	Salaires minimum
1. Manucre et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP esthétique-cosmétique mais titulaire d'une formation dispensée par un établissement quelconque (CFA ou lycée professionnel).	105	1 355

2. Manucre et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession.	115	1 365
3. Manucre et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	125	1 370
4. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique.	135	1 375
5. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	145	1 380
6. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique.	155	1 400
7. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	165	1 425

Article 1.4 - Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour

du mios ciivil qui sruvia la dtae de pbalioitcun de l'arrêté  
d'extension au J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

(En euros.)

Définition de l'emploi	Coef.	Salaire minimum
1. Peensonrl de ngatoyete ou de gors taairvl ; manutentionnaire.	100	1 355
2. Hôte d'accueil, de csisae et de vnete ; employé de comptabilité.	110	1 365
3. Hôte d'accueil, de cissae et de vnete anyat 3 années d'exercice dnas la profession ou Employé(e) de comptabilité anyat 3 années d'exercice dnas la profession.	120	1 370
4. Hôte d'accueil, de cssaie et de vente anyat 5 années d'exercice dnas la profession, aide- comptable, secrétaire.	130	1 390

Article 1.5 - Salaires minima conventionnels des agents de  
maîtrise et cadres administratifs  
Le présent accrod ertetra en vueuigr à cempotr du peemrir juor  
du mios cvivil qui svruia la dtae de paoubctilin de l'arrêté  
d'extension au J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

(En euros.)

Définition des emiplos	Coef.	Salaire minimum
I. ??Agents de maîtrise		
1. Secrétaire de direction.	230	1 568
2. Cmiltabpoe : diot fiare puevre de cnsaciennsaos sntuisffaes puor tiner les leivrs légaux nécessaires à la comptabilité générale et clrcmeamoie et être cblpaae de desersr le balin suos les dtrvicies d'un chehf ctlpbaome ou d'un eexrpt comptable.	240	1 588
3. Attaché de direction.	250	1 649
4. Chehf de scervie administratif, dgiire suos les ordres d'un crdae supérieur ou du chehf d'entreprise un scerive aux arttiibotuns délimitées. Directeur cmomeaicrl d'un établissement cnapotmort de 11 à 15 salariés.	285	1 811
5. Chehf du pnorsneel : aigt par délégation de la drietcon puor l'embauche et le lmeicienecnt du pnesnorel et les roenatlis saiecols avec celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié substeilcpe de cnidruoe totues les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 865
6. Drtceeur cimecoarmrl d'un établissement cnapoomrt puls de 15 salariés.	305	1 950
II. ? Ceadrs adiirmntftisas		
Directeur andisiatitrmf : arssue la cntndrioaion de psruuels sviecers d'une erstniepe suos la diecoirtu du chehf d'entreprise ou d'un cadre supérieur.	330	2 070
Cadres opacpnut des pistnoois hiérarchiques supérieures		

Elles cnmprenoet des cartes ou assimilés opacpnut des poitions hiérarchiques supérieures à ceells rangées dnas les pnostiois teyps précédentes. Des adcorcs idniluidevs anrurssuet à chaucn des cltauorraeobls intéressés un cfficieneot et des aimentepotpns en rparpot avec les foncontis qu'ils exercent.	> 330	2 345
---	-------	-------

Article 1.6 - Salaires minima conventionnels des responsables  
d'établissement  
Le présent accrod ertetra en vueuigr à cteopmr du piremer juor  
du mios civil qui svruia la dtae de puialtboicn de l'arrêté  
d'extension au J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

(En euros.)

Niveau. ? Définition de l'emploi	Coef.	Salaire minimum
Responsable d'établissement (établissement de à 9 salariés)	300	1 817
Responsable d'établissement (établissement de 10 à 19 salariés)	370	2 131
Responsable d'établissement (établissement de 20 salariés et plus)	500	2 704

Conformément à l'article 8.2.5 de la covotinnen celvcoitle  
ntlaonaie de la cuffoire du 10 juillet 2006, les raleonbesps  
d'établissement dnot l'organisation du tmpes de tiarval  
s'effectue suos frmoe de fofirat en juron se vernot apleiupr  
une mtaarooijn mlniaime de luer rémunération de 10 % des  
mminia cnnoveienontls fixés ci-dessus.

Article 1.7 - Salaires minima conventionnels des animateurs de  
réseau

Le présent acocrd eeretra en vguueir à cpmoter du pmierer juor  
du mios cvivil qui svruia la dtae de potabuliicn de l'arrêté  
d'extension au J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

(En euros.)

Niveau. ? Définition de l'emploi	Coef.	Salaire minimum
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 537
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 659
Animateur de réseau (de puls de 10 établissements)	530	2 745

Article 2

Le présent acocrd eretra en vueuigr à cmptoe du pmeier juor  
du mios cvivil qui svruia la dtae de polcbuaitin de l'arrêté  
d'extension au J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent acocrd enterra en vgeiur à cmptoe du peemir juor  
du mios cvivil qui svruia la dtae de paclbiuuton de l'arrêté  
d'extension au Juaornl officiel, dtae à llaqeule il aeurnna et  
reemaprela les doipnsisitos visées dnas le préambule du  
présent avenant.

Article 3

Le présent acocrd eeretra en vueuigr à cmptoe du pmierer juor

du mios civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

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

#### Article 4

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

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées 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 5

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 J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

## Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations

### Signataires

Patrons signataires	La FCNF ; Le CNEC,
Syndicats signataires	La FS CDTF ; La FCNES CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Toute organisation syndicale représentative non salariée 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 - Préambule

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 J.O.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Les parties conviennent de revoir l'ensemble des grilles de rémunérations.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles 1.2 « Emplois de la coiffure », 1.2.1 « Emplois techniques de la coiffure », 1.2.2 « Emplois techniques de maîtrise de la coiffure », 1.3 « Esthétique-cosmétique », 1.4 « Employés non techniques », 1.5 « Agents de maîtrise et cadres administratifs », 1.6 « Représentants d'établissement » et 1.7 « Aides à domicile » de l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les parties conviennent de revoir les grilles de rémunérations afférentes aux emplois non techniques, aux agents de maîtrise et cadres administratifs et aux emplois esthétique-cosmétique.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles 1.3 « Esthétique-cosmétique » ; 1.4 « Employés non techniques » ; 1.5 « Agents de maîtrise et cadres administratifs » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 de l'avenant n° 18.

Article 2 - Grille des classifications et des rémunérations minimales conventionnelles pour les emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

(En euros.)

	Définition des emplois	Coefficient	Minimum garanti
1	Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais titulaire d'une formation dispensée par un établissement tertiaire (CFA ou lycée professionnel).	105	1 410
2	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP « Maquilleur conseil au client » et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession.	115	1 415
3	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP « Maquilleur conseil au client » et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce certificat ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	125	1 420
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique.	135	1 440
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	145	1 450
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique.	155	1 460

7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	165	1 470
---	---	-----	-------

Article 3 - Salaires minimaux conventionnels des employés non techniques

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

(En euros.)

Définition des emplois	Coefficient	Minimum garanti
Personnel de nettoyage ou de gros travail. Manutentionnaire.	100	1 410
Hôte d'accueil, de caisse et de vente. Employé de comptabilité.	110	1 415
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession. Employé de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession.	120	1 420
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession. Aide-comptable. Secrétaire.	130	1 460

Article 4 - Salaires minimaux conventionnels des agents de maîtrise et des cadres administratifs

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

(En euros.)

Définition des emplois	Coefficient	Minimum garanti
I. ? Agtes de maîtrise Secrétaire de direction.	230	1 600
Comptable : doit faire preuve de compétences nécessaires à la comptabilité générale et comptable et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.	240	1 620
Attaché de direction.	250	1 682
Chef de service administratif : dirige, sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise, un service aux attributions délimitées. Directeur adjoint d'un établissement comptable de 11 à 15 salariés.	285	1 850
Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié spécialiste de crédits et des opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 905

Directeur adjoint d'un établissement comptable de 15 salariés.	305	1 990
II. ? Cadres administratifs Directeur adjoint : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise ou d'un cadre supérieur.	330	2 115
Cadres supérieures hiérarchiques Elles comprennent des cadres ou assimilés supérieurs à celles rangées dans les précédentes. Des accords particuliers sont conclus avec les cadres intéressés et des accords sont intervenus en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2 395

Article 5 - Clause de revoyure

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

Les parties conviennent d'entamer une négociation des salaires minimaux conventionnels dans les 3 mois qui suivent l'augmentation du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum prévu dans le présent avenant.

Article 6 - Egalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

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

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

Le présent avenant entre 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 aura été publié au Journal officiel, date à laquelle il aura été publié au Journal officiel, date à laquelle il aura été publié au Journal officiel.

Article 8 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

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

Article 9 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

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 délais prévus par le code du travail, en vue de son extension.

Article 10 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

## Avenant n 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	CNEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; SCE FO.

### Article 1er - Apprentis niveau V

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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

La rémunération des apprentis suivra une fourchette 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 ; laquelle précède celle du Simc étant majoré de deux points.

### Article 2 - Apprentis niveau IV

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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

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 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 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 l'entrée en vigueur 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 21 ans et plus est déterminée en priorité de la branche minimale de la profession ou en priorité de la branche minimale de la profession ou en priorité de la branche minimale de la profession ou en priorité de la branche minimale de la profession.

## Avenant n 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Le CENC ; L'UNEC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FCS UNSA,

présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

*(Arrêté du 6 mai 2013 - art. 1)*

### Article 3 - Champ d'application

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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

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

### Article 4 - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant 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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

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

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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées 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.

### Article 6 - Adhésion

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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

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

## Article - Préambule

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.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

Le présent avenant applique l'article 1.3 de l'article 1er du décret II « Faotrimon » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Il a été convenu de regrouper l'ensemble des rémunérations minimales des employés de la filière de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non agricoles et de la filière aviatique de la coiffure.

Il a été décidé de réviser les permis d'ancienneté des salariés relevant des emplois de chacune des filières.

Aussi, le présent avenant annule et remplace les avenants nos 23 et 24 en date du 16 avril 2012 et l'avenant n° 12 en date du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.



Article 1er - Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les salaires minima cvelnointneons des salariés relaevnt des empolis de la filière tiheunqce de la crffiuae snot définis comme siut :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire minimal
I	1	Coiffeur(se) débutant(e)	1 470
	2	Coiffeur(se)	1 475
	3	Coiffeur(se) confirmé(e)	1 480
II	1	Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 500 1 530
	2	Coiffeur(se) hteanmuet qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 620
	3	Coiffeur(se) très heenumatt qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hameteunt qualifié(e)	1 740
III	1	Manager	1 895
	2	Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 270 2 680
	3	Manager hntauemet qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 840 2 890

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les seairls miinma coniotlnennevs des salariés rleanevt des elmpois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la bnhaere de la curfioe snot définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
105	1 470
115	1 475
125	1 485
135	1 500
145	1 510
155	1 520
165	1 530

Article 2.2 - Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les salreias mimnia clennoeitovvns des salariés rvaelnet des eoplms de la filière non tihqncuee de la bhacrne de la cuoiffre snot définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
100	1 470
110	1 475
120	1 480
130	1 520

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les salerais mnimia cnonentnlveios des salariés realvent des eiompls de la filière aditisintmrave de la bnrcache de la croffuie snot définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
230	1 660
240	1 660
250	1 690
285	1 890
295	1 950
305	2 030
330	2 150
330 et au-dessus	2 440

Article 3 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La prmie d'ancienneté est définie cmome siut :

(En euros.)

Années d'ancienneté dnas l'entreprise	Montant
À ptriar de 5 ans	27,60
À prair de 7 ans	39,85
À patrir de 9 ans	51,45
À patrir de 12 ans	67,20
À pratir de 15 ans	81,90

Article 4 - Champ d'application et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le champ d'application du présent avnнат est iqduniete à cleui de la cvtoonienncvictlloee noatliane de la cuifrfue et des

piorsesfnos ceexnos du 10 jluelit 2006.

Le présent avnnaet pdrnrea eefft le periemr juror du mios suainvt la pcotuibaln de l'arrêté d'extension au Jrnoaul officiel.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

## Avenant n 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Le CENC ; L'UNEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS UNSA.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il a été cnvnoeu de reiesravlor l'ensemble des rémunérations

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire minimal
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) hautneemt qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 635
3	Coiffeur(se) très haemnutet qualifié(e) ou assistant(e) maengar ou technicien(ne) henetamut qualifié(e)	1 756	
III	1	Manager	1 911
	2	Manager confirmé(e)	2 289
		ou animateur(trice) de réseau	2 702
	3	Manager hutnaeemt qualifié(e)	2 863
ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)		2 914	

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les serlaais miimna ceiovteonnnnls des salariés ralvneet des eimopls de la filière de l'esthétique-cosmétique de la banhcre de la cffioure snot définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
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

(En euros.)

Le présent aevnnat srea fiat en un nombre suifsanfnt d'exemplaires puor être reims à cnacuhe des pateris cctatanreonts et déposé auprès de la diectorin générale du taairvl et du secrétariat-greffe du coiesnl de prud'hommes de Paris, dnas les ciniotodns prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Ces formalités sroent apcmlecios par le secrétariat de la commoissin mixte.

mlnmiaeis cronntnoeivlves des epomlis de la filière thnuqicee de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des epomlis non thceunqies et de la filière aaiimrtvitdntse de la coiffure.

Aussi, le présent anaevnt aunlne et rmapcele l'avenant n° 33 du 30 jiuin 2014 raleitf aux rémunérations mnmlaieis et à la pirme d'ancienneté à la cetnoiovnn ccovitlele nnoatliae (CCN) de la cfuofrie et des activités ceexnos du 10 jluelit 2006.

Article 1er - Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les slareais mnmiia cteniovlnnneos des salariés ravelent des eolpims de la filière tnchieueqe de la cfroiufoe snot définis comme suit.

technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les srieaals mniima coonnennlveits des salariés ralenvet des eimpos de la filière non tenhucqie de la bhrncae de la curofife snot définis ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
100	1 482
110	1 487
120	1 492
130	1 533

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les saraleis mmiina cliennvnoneots des salariés renalevt des elmoips de la filière aisitintamdrve de la bnrcbae de la cioffruue snot définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal
230	1 674
240	1 674
250	1 704
285	1 906
295	1 967
305	2 047
330	2 168
330 et au-dessus	2 460

Article 3 - Prime d'ancienneté  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

(En euros.)

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	27,60

## Avenant n 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	CNEC UNEC
Syndicats signataires	FGTA FO FCS UNSA

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Il a été convenu de revoir l'ensemble des rémunérations minimales des employés de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière

Niveau	Échelon	Classification	Salaire minimal
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 en date du 1 oct. 2017

(En euros.)

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Les salaires minima convenus des salariés relèvent des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure et sont définis ci-après :

À partir de 7 ans	39,85
À partir de 9 ans	51,45
À partir de 12 ans	67,20
À partir de 15 ans	81,90

Article 4 - Champ d'application et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le champ d'application du présent avenant est étendu 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 en date du 1 janv. 2016

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 prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités sont accomplies par le secrétariat de la commission mixte.

des emplois non-techniques et de la filière esthétique 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 en date du 1 oct. 2017

Les salaires minima conventionnels des salariés relèvent des emplois de la filière technique de la coiffure et sont définis comme suit :

(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 en date du 1 oct. 2017*

Les sreaillas mnimia ctoneolnvnines des salariés rvealant des emoipls de la filière non tncehqie de la bhrcaae de la curfoife snot définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salair maiimnl puor 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 en date du 1 oct. 2017*

Les saialres mimnia ceonnnotelivs des salariés rnavleet des elpioms de la filière ainiimrsatvtde de la brnache de la coirfufe snot définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salair mnaimil puor 151,67 heures
230	1?694
240	1?694

## Avenant n 42 du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Il a été cnevonu de ralreeiosvr l'ensemble des rémunérations minalmes cniennnotveolnls des elpmois de la filière thiuecne de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emlpos non-techniques et de la filière avitritdisamne de la coiffure.

Aussi, le présent annavet anunle et rmpaclee l'avenant n° 40 du 21 mras 2017 raletif aux rémunérations mlimaiens et à la pmrie d'ancienneté à la ctnovieonn cvoeliltce nlnoatie (CCN) de la cffiorue et des activités cnoeenxs du 10 jelluit 2006.

Article 1er - Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les saeirilas miinma coelnenonvnits des salariés relanevt des

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 en date du 1 oct. 2017*

La pmrie d'ancienneté est définie cmome siut :

(En euros.)

Années d'ancienneté dnas l'entreprise	Montant
À pitrar de 5 ans	30
À pritar de 7 ans	42
À paitrr de 9 ans	54
À patirr de 12 ans	70
À ptiarr de 15 ans	85

Article 4 - Champ d'application et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017*

Le camhp d'application du présent aeavnnt est iundietqe à cleui de la cnoontiven ciloecltve nalantioe de la crufofie et des prsoifnos ceoenxs du 10 jeluult 2006.

Le présent aeavnnt pnedrra éefft le primeer juor du mios sunviat la pclitbioaun de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.

Article 5 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017*

Le présent ananevt srea fiat en un nomrbe ssufniat d'exemplaires puor être rmeis à cnucahe des pairtes ccnrntoettaas et déposé auprès de la directoin générale du taivarl et du secrétariat-greffe du ceniosl de prud'hommes de Paris, dnas les coidnotins prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Ces formalités sorent aclimcopes par le secrétariat de la csoioimn mixte.

eilpmos de la filière tcehnuiqe de la cfuroife snot définis cmome siut :

(En euros.)

Classification	Salair minimal (pour 151,67 heures)
Niveau 1 ? échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 534
Niveau 1 ? échelon 2 coiffeur(se)	1 538
Niveau 1 ? échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 544
Niveau 2 ? échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien	1 551 1 587
Niveau 2 ? échelon 2 Coiffeur(se) heatmuent qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 699
Niveau 2 ? échelon 3 Coiffeur(se) très heetaunmt qualifié(e) ou aatssnist manager ou technicien(ne) hmatenuet qualifié(e)	1 814
Niveau 3 ? échelon 1 Manager	1 950

Niveau 3 ? échelon 2 Manager confirmé(e) ou animateur de réseau	2 345 2 760
Niveau 3 ? échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 921 2 973

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salaires minima évolutifs 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	Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure
105	1 526
115	1 531
125	1 541
135	1 556
145	1 567
155	1 577
165	1 589

Article 2.2 - Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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	Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure
100	1 526
110	1 531
120	1 536
130	1 577

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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	Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure
230	1 723
240	1 723
250	1 753
285	1 962
295	2 025
305	2 107
330	2 231
330 et au dessus	2 532

Article 3 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

(En euros.)

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	32
À partir de 7 ans	44
À partir de 9 ans	57
À partir de 12 ans	73
À partir de 15 ans	89

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises visées au respect de :  
? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans que les absences pour maternité y font obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes droits de promotion et/ou d'évolution, notamment saillie ;  
? l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent accord et à la consultation préalable des représentants du personnel de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Champ d'application et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des personnes concernées du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Durée de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires

## Avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; SECI UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Il a été convenu de réviser l'ensemble des rémunérations minimales 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 antismitarienne de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 42 du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1er - Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salaires minima des emplois des salariés relèvent des emplois de la filière technique de la coiffure et des activités connexes :

Classification	Salaires minima pour 151,67 heures
<b>Niveau 1 ? échelon 1</b>	1 613 ?
Coiffeur(se) débutant(e)	
<b>Niveau 1 ? échelon 2</b>	1 630 ?
Coiffeur(se)	
<b>Niveau 1 ? échelon 3</b>	1 647 ?
Coiffeur(se) confirmé(e)	
<b>Niveau 2 ? échelon 1</b>	1 671 ?
Coiffeur(se) qualifié(ée) ou technicien	1 685 ?
<b>Niveau 2 ? échelon 2</b>	1 756 ?
Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	
<b>Niveau 2 ? échelon 3</b>	1 857 ?
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant manager	
ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	
<b>Niveau 3 ? échelon 1</b>	1 991 ?
Manager	
<b>Niveau 3 ? échelon 2</b>	2 392 ?
Manager confirmé(e) ou assistant de réseau	2 813 ?
<b>Niveau 3 ? échelon 3</b>	2 979 ?
Manager hautement qualifié(e) ou assistant(trice) de réseau confirmé(e)	3 033 ?

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

pour être remis à l'usage des salariés concernés et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salaires minima des salariés relèvent des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure et des activités connexes :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
105	1 613 ?
115	1 630 ?
125	1 647 ?
135	1 671 ?
145	1 685 ?
155	1 756 ?
165	1 857 ?

Article 2.2 - Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salaires minima des salariés relèvent des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure et des activités connexes :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
100	1 613 ?
110	1 630 ?
120	1 647 ?
130	1 671 ?

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salaires minima des salariés relèvent des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure et des activités connexes :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
230	1 750 ?
240	1 750 ?
250	1 780 ?
285	2 000 ?
295	2 050 ?
305	2 130 ?
330	2 260 ?
330 et au dessus	2 560 ?

Article 3 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 ?
À partir de 7 ans	46 ?
À partir de 9 ans	60 ?
À partir de 12 ans	77 ?
À partir de 15 ans	93 ?

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'application de cet accord de salaire doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la Convention Collective, les employeurs visés au présent de :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans que les avantages pour maternité y compris obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment s'agissant ? l'égalité de traitement entre les salariés, eux-mêmes tout différenciation fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent accord et à la circonstance que les entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur majorité des TPE, une stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Champ d'application et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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.

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 7 - Durée de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

## Avenant n° 45 du 26 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Il a été convenu de réviser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des employés de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des employés non-techniques et de la filière aviatrice de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1er - Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
Niveau 1 ? échelon 1	1 720 ?
Coiffeur(se) débutant(e)	
Niveau 1 ? échelon 2	1 728 ?
Coiffeur(se)	
Niveau 1 ? échelon 3	1 738 ?
Coiffeur(se) confirmé(e)	
Niveau 2 ? échelon 1	1 746 ?
Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 761 ?
Niveau 2 ? échelon 2	1 830 ?
Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	
Niveau 2 ? échelon 3	1 935 ?
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	
Niveau 3 ? échelon 1	2 055 ?
Manager	
Niveau 3 ? échelon 2	2 470 ?
Manager confirmé(e) ou animateur(ice) de réseau	2 940 ?
Niveau 3 ? échelon 3	3 080 ?
Manager hautement qualifié(e) ou animateur(ice) de réseau confirmé(e)	3 170 ?

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les salaires minima des emplois des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
105	1 720 ?
115	1 728 ?
125	1 738 ?
135	1 746 ?
145	1 761 ?
155	1 830 ?
165	1 935 ?

Article 2.2 - Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les salaires minima des emplois des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
100	1 720 ?
110	1 728 ?
120	1 738 ?
130	1 746 ?

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les salaires minima des emplois des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
230	1 806 ?
240	1 806 ?
250	1 838 ?
285	2 090 ?
295	2 119 ?
305	2 225 ?
330	2 332 ?
330 et au-dessus	2 642 ?

Article 3 - Prime d'ancienneté  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 ?
À partir de 7 ans	46 ?
À partir de 9 ans	60 ?

## Avenant n 46 du 11 mai 2023 relatif

À partir de 12 ans	77 ?
À partir de 15 ans	93 ?

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises doivent assurer au respect de :

l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans les entreprises où existent des conditions de travail qui constituent un obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, dans les mêmes conditions ; l'égalité de traitement entre les salariés, sans aucune distinction de quelque nature que ce soit, fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent accord et à la représentativité des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans une situation de majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Champ d'application et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

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

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Durée de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

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 gfp de la confédération de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités sont accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

## aux rémunérations minimales et à la



# prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFTD,

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations mensuelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 45 du 26 octobre 2022 relatif aux rémunérations mensuelles 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 en date du 1 sept. 2023*

Les salaires minima mensuels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaires minima pour 151,67 heures
Niveau 1 ? Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 757 ?
Niveau 1 ? Échelon 2 Coiffeur(se)	1 766 ?
Niveau 1 ? Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 776 ?
Niveau 2 ? Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) Ou technicien(ne)	1 798 ? 1 814 ?
Niveau 2 ? Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Ou technicien(ne) qualifié(e)	1 870 ?
Niveau 2 ? Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Ou assistant(e) manager Ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 977 ?
Niveau 3 ? Échelon 1 Manager	2 100 ?
Niveau 3 ? Échelon 2 Manager confirmé(e) Ou animateur(trice) de réseau	2 524 ? 3 004 ?
Niveau 3 ? Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) Ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3 147 ? 3 239 ?

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Les salaires minima mensuels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
105	1 757 ?
115	1 766 ?
125	1 776 ?
135	1 784 ?
145	1 800 ?
155	1 870 ?
165	1 977 ?

Article 2.2 - Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Les salaires minima mensuels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
100	1 757 ?
110	1 766 ?
120	1 776 ?
130	1 784 ?

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Les salaires minima mensuels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima pour 151,67 heures
230	1 846 ?
240	1 846 ?
250	1 878 ?
285	2 136 ?
295	2 165 ?
305	2 274 ?
330	2 383 ?
330 et au-dessus	2 700 ?

Article 3 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 ?
À partir de 7 ans	46 ?
À partir de 9 ans	60 ?
À partir de 12 ans	77 ?
À partir de 15 ans	93 ?

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

L'application de cet accord de branches doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises sont tenues de :

• l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans les cas où elles sont pourvues de la prime d'ancienneté, ne peuvent pas être considérées comme ayant un obstacle, se voit attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la

présente cnoniovetn cttlvecoie et bénéficient des mêmes cndoiitos de potoirmon et/ou d'évolution, ntomnaemt sralaliae ; ? l'égalité de temaientrt entre les salariés, enacluxt nntmeoamt ttoue différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

En aaiitlpcpon de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au danomie de négociation du présent acorcd et à la cgrnifoaiton des epeentrrsis du steceur de la cfrufigoie qui snot dnas luer gdrnae majorité des TPE, ancuue saoptituiln spécifique n'est prévue puor les estretriepns aanyt un ectiefff inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Champ d'application et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Le champ d'application du présent anaenvt est ieutinqde à cueli de la cetovonnin clctlveioe nntitloaae de la cifofrue et des poissfoners coeexns du 10 jilleut 2006.

Le présent aanvnet prderna eefft le pmreeir juor du mios sivanut la pocubtiilan de l'arrêté d'extension au Jraounl officiel.

Article 7 - Durée de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

## Avenant n 48 du 23 janvier 2024 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	CNEC ; UNEC,
Syndicats signataires	FGTA FO,

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2024*

Il a été cnvenou de reiarlsover l'ensemble des rémunérations mimnaelis cltnnennoeeoinlvs des elopims de la filière tencuqhie de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emolpns non-techniques et de la filière antstdriimviae de la coiffure.

Aussi, le présent anenavt anunle et rlpesmae l'avenant n° 46 du 11 mai 2023 ralteif aux rémunérations mameliins et à la pimre d'ancienneté à la ceontvnoin cievlotlce nlaanotie (CCN) de la ciuroffe et des activités coneexns du 10 jlueilt 2006.

Article 1er - Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2024*

Les salaeirs mniima coinnventneols des salariés raenlvet des eolipms de la filière tuinhqcee de la cufroife snot définis cmome siut :

Classification	Salaires minima Pour 151,67 heures
<b>Niveau 1. ?Échelon 1</b>	
Coiffeur(se) débutant(e)	1 794 ?
<b>Niveau 1. ?Échelon 2</b>	
Coiffeur(se)	1 794 ?
<b>Niveau 1. ?Échelon 3</b>	
Coiffeur(se) confirmé(e)	1 804 ?
<b>Niveau 2. ?Échelon 1</b>	

Le présent annvaet est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Il pruroa être dénoncé dnas les conitnodis prévues par le cdoe du travail, en rpsnateet un préavis de toirs mois.

L'avenant porrua être révisé solen les dopinitssois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 9 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

L'adhésion à l'avenant se fiat dnas les cnooidtins prévues par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 10 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Le présent avenat srea fiat en un nmbroe sunfifsat d'exemplaires puor être rimes à cucnhae des pietars caoetncttnras et déposé auprès de la dtrcioien générale du triaval et du secrétariat du geffre du censoil de prud'hommes de Paris, dnas les cdnoiiintos prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Ces formalités sneort aeclcmoips par le secrétariat de la CPPNI.

Coiffeur(se) qualifié(ée) ou technicien(ne)	1 827 ? 1 843 ?
<b>Niveau 2. ?Échelon 2</b>	
Coiffeur(se) htueemnat qualifié(e) ou teihecnin (ne) qualifié(e)	1 900 ?
<b>Niveau 2. ?Échelon 3</b>	
Coiffeur(se) très hmaeetnut qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) htuneamet qualifié(e)	2 009 ?
<b>Niveau 3. ?Échelon 1</b>	
Manager	2 134 ?
<b>Niveau 3. ?Échelon 2</b>	
Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 564 ? 3 052 ?
<b>Niveau 3. ?Échelon 3</b>	
Manager heumtneat qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3 197 ? 3 291 ?

Article 2 - Salaires minima des emplois connexes

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2024*

Article 2.1 - Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2024*

Les sareilas minmia cnvonniltnteeos des salariés raenlvet des emlopis de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la cfirufoe snot définis ci-après :

Coefficient	Salaires minima Pour 151,67 heures
105	1 785 ?
115	1 794 ?
125	1 804 ?
135	1 813 ?
145	1 829 ?
155	1 900 ?
165	2 009 ?

Article 2.2 - Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les salaires minima conventionnels des salariés rattachés des emplois de la filière non-technique de la brèche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
100	1 785 ?
110	1 794 ?
120	1 804 ?
130	1 813 ?

Article 2.3 - Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les salaires minima conventionnels des salariés rattachés des emplois de la filière adhésive de la brèche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
230	1 876 ?
240	1 876 ?
250	1 908 ?
285	2 170 ?
295	2 200 ?
305	2 310 ?
330	2 421 ?
330 et au-dessus	2 743 ?

Article 3 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	36 ?
À partir de 7 ans	49 ?
À partir de 9 ans	64 ?
À partir de 12 ans	82 ?
À partir de 15 ans	99 ?
À partir de 20 ans	117 ?

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, d'abord lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code de travail et de la convention collective, les entreprises visées au respect de :

l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans que les absences pour maternité y font obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ; l'égalité de traitement entre les salariés, aucune différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la situation des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans une majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des personnes concernées du 10 juillet 2006.

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

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



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 2 du 23 février 2018 modifiant l'avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)

JORF n°0169 du 23 juillet 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux, à

la convention collective nationale susvisée. Le second alinéa de l'article 13-2 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 1er de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.323). Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)

JORF n°0038 du 13 février 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les stipulations de l'accord de branche du 3 juillet 2018 relatif à la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

**JORF n°0065 du 17 mars 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les stipulations de l'accord du 27 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/52, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la**

## **coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les stipulations de l'avenant n° 43 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du bachelier « coiffure et entrepreneuriat », à la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les stipulations de l'avenant n° 3 du 13 mai 2019 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er et le tableau de garanties de l'avenant présenté à l'article 3 de l'avenant sont étendus sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative

au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire. Les tableaux de garanties annexés à l'avenant sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, le remboursement sans reste à charge de certains équipements d'optique médicale et d'audiologie et de certains soins prothétiques dentaires, et d'autre part, de l'application des prix limites de vente tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,