

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
L'ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE ET DE
L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET
PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE
L'ESTHÉTIQUE ET DE LA PARFUMERIE DU 24 JUIN

IDCC 3032

Brochure 3123

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 : 01/01/2025

Parfumerie, esthétique

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

Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011	3
Clauses générales	3
Article - Préambule	28
Textes Attachés	29
Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur »	29
Annexe II CQP « Spa praticien »	32
Annexe III CQP « Spa manager »	40
Annexe IV CQP « Styliste onguulaire »	48
Avenant du 4 mars 2003 relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	55
Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance	57
Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail	61
Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail	64
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011	65
Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance	65
Avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste onguulaire »	66
Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche	67
Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois	69
Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application	70
Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSPP	71
Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application	71
Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective	72
Avenant n° 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 « Maladie. - Maternité. - Accident »	73
Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel	74
Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance	75
Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme	76
Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé	76
Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail »	82
Avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention	83
Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention	88
Avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et l'article 11 « Classifications et définitions des emplois »	90
Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois	91
Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé	92
Avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective	92
Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	93
Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'intéressement	94
Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement	107
Avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention	108
Avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité « secteur 10 »)	108
Avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé	109
Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois »	110
Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires	111
Avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé	111
Avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux	112
Avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé	113
Avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue (contribution conventionnelle)	114
Avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail (article 8 de la convention)	115
Avenant n° 32 du 14 avril 2022 relatif aux congés exceptionnels et à l'autorisation d'absence (article 10 de la convention)	116

Accord n° 4 du 14 février 2024 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	118
Avenant n° 35 du 14 février 2024 relatif à la rupture du contrat de travail	126
Avenant n° 36 du 14 février 2024 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail	127
Avenant n° 37 du 14 février 2024 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme	130
Avenant n° 5 du 6 juin 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé	131
Avenant n° 39 du 17 septembre 2024 relatif à la définition des salariés assimilés cadres au sens de l'APEC	134
Textes Salaires	137
Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima	137
Accord « Salaires » du 27 octobre 2010	138
Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux	139
Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012	140
Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012	141
Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima	143
Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima	144
Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	144
Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima	145
Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima	146
Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima	146
Avenant n° 27 du 22 octobre 2020 relatif aux salaires minima	147
Avenant n° 30 du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima	148
Avenant n° 33 du 14 juin 2022 relatif aux salaires minima	149
Avenant n° 34 du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima	150
Avenant n° 38 du 17 septembre 2024 relatif aux salaires minima	152
Textes parus au JORF	155
Arrêté du 8 février 2019	155
Arrêté du 15 juillet 2019	155
Arrêté du 24 juillet 2019	155
Arrêté du 23 décembre 2019	156
Arrêté du 1er avril 2020	156
Arrêté du 6 novembre 2020	157
Arrêté du 18 décembre 2020	157
Arrêté du 12 février 2021	158
Arrêté du 2 avril 2021	159
Arrêté du 10 mai 2021	159

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE ET DE LA PARFUMERIE DU 24 JUIN 2011

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des industries de beauté (CNAIB) ; Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) ; Union nationale des instituts de beauté (UNIB).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; Fédération du commerce, des services et du secteur CTFC ; Syndicat général FO des salariés de la parfumerie et de l'esthétique.

Clauses générales

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2014

Il est créé une convention collective nationale de l'esthétique cosmétique, d'une part, et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, d'autre part.

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les départements des îles de la mer du Nord et les salariés des entreprises, quels que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le coiffage en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les massages faciaux, les épilations, les soins esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothèse et le système ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les établissements de soins esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, géométriques concernent les établissements de sécurité d'activité de la convention nationale.

Sont expressément exclus du champ d'application les établissements dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce au détail des produits de parfumerie ou de beauté ;

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

5. Les activités de bronzage.

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

Article 2 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale reconnue représentative qui ne sont pas membres de la présente convention professionnelle et adhèrent ultérieurement dans les conditions fixées par la loi.

Cette adhésion est valable à partir du jour où elle est déclarée à l'administration de l'adhésion au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, où le dépôt de l'accord est effectué.

Article 3 - Durée et clauses de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

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

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

En cas de dénonciation par l'une des parties, la présente convention continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention lui soit substituée et au plus tard pendant 3 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Si une partie dénonce la présente convention, celle-ci continuera à leur les autres signataires.

Dans les mêmes conditions que la dénonciation, l'une des parties adhérentes pourra également demander à tout moment la révision de certaines clauses, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Le préavis de dénonciation ou de demande de révision sera de 1 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'une nouvelle convention de révision. Les dispositions s'appliquent à l'objet de la demande de révision et en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

Article 4 - Publicité et extension de la convention

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La présente convention est établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes, au ministère du Travail et, pour le dépôt, au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les

conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du livre II du code du travail.

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

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

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

Article 5 - Commissions

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

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

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

1. Commission paritaire de négociation et d'interprétation, CPNPI

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

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

1.1. Rôle de la commission

a) Elle exerce des missions d'intérêt général :
? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
? établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des activités de l'entreprise conclues dans le cadre :
? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
? du repos quotidien et des jours fériés ;
? des congés payés et autres congés ;
? du compte épargne-temps.

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

Il est ensuite versé dans la base de données nationale qui a vocation à recenser l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus (bulletin d'informations n° 111, scoop n° 52 du 20 octobre 2016).

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

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

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

e) Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail et notamment :
? de la négociation collective sur les salaires ;
? des négociations collectives portant sur :
? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
? les conditions de travail et les conditions de travail et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;

? l'insertion des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
? les priorités, les objectifs et les mesures concernant la formation professionnelle des salariés ;
? d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;
? des négociations collectives portant sur :
? l'examen de la nécessité de réviser les conventions collectives ;
? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne individuelle (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

f) Elle définit son agenda social, c'est-à-dire son calendrier de négociations dans les conditions de droit commun ; elle peut adapter les périodes des négociations collectives pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :
? 3 ans pour les négociations collectives ;
? 5 ans pour les négociations triennales ;
? 7 ans pour les négociations quinquennales.(1)

1.2. Fonctionnement du dialogue social

1.2.1. Contribution

Les entreprises exerçant dans le champ d'application visent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

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

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

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

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :
? 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les entreprises du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
? 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations de salariés.

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

La part des organisations de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations représentatives au niveau national(2).

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :
? permettre en outre les frais occasionnés par les réunions des représentants des salariés ;
? renforcer la présence des salariés et des entreprises dans les négociations de branche ;
? développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les droits et les obligations des salariés et des entreprises ;
? soutenir des structures de réflexion, d'anticipation, de concertation des entreprises et des salariés ;
? favoriser l'établissement de rapports entre les entreprises et les salariés concernés ;
? intervenir des salariés aux difficultés de recrutement en amontant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
? s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

1.2.2. Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues seront collectées à compter du 1er janvier 2025 sur la base des services 2024 par l'Opco EP : opérateur de compétences des entreprises de proximité, 187, quai de Valmy, 75010 Paris, siège social : 4, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris.

Selon les modalités définies dans l'annexe et l'APANECEP (association pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles) dont le siège social est situé 194, boulevard Émile-Delmas, 17000 La Rochelle.

L'organisme clucluctor est chargé de recueillir la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association AEAEPNCP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations représentatives de la branche nationale.(3)

1.3. Composition de la CPPNI

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations représentatives nationales(4) syndicales de salariés de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs issus d'organisations représentatives nationales(5).

1.4. Procédure de la saisine d'interprétation

La demande est faite par l'intermédiaire recommandée avec avis de réception ou en lettre simple et adressée au secrétariat de la commission par la CNAIB-SPA ? ; elle expose le différend partant sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention.

La demande prouve être faite par un employeur ou par un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. La commission nationale devra se réunir dans un délai maximal de 2 mois.

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

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

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

Le quorum est de 50 % au moins au chiffre supérieur des organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation tandis que la CPPNI est réunie dans son rôle d'interprétation.

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

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

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

2.1. Préambule

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de recueillir les possibilités, tant de ce point de vue à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou ? à défaut ? de plier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de l'esthétique-cosmétique.

2.2. Composition

La CEFPNP est composée d'un représentant (un titulaire et un suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal total d'organisation

d'employeurs représentative. Le nombre de voix sera réparti proportionnellement au poids de chaque organisation d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) sans pouvoir être inférieur à une voix par organisation d'employeur.

2.3. Organisation

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

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

2.4. Secrétariat

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

2.5. Périodicité

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

2.6. Missions

Elle procède à l'étude :

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

? des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle contribue à cet effet, tous les moyens et possibilités utiles.

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

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de licenciement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire tous les efforts en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnels et interprofessionnel, les moyens propres à assurer leur utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle contribue à cet effet, tous les moyens et possibilités utiles.

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

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

Il est demandé (à l'entreprise ou aux administrations judiciaires) d'adresser une demande de renseignements au secrétariat de la commission et de joindre à cette demande les documents relatifs des salariés concernés l'objet de la procédure.

3. Commission nationale de conciliation

3.1. Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de

citilnoocain etrne les priats aifn de résoudre un différend etrne un salarié et un employeur.

Si un différend ne puet être réglé amiablement, les paietrs pruronot siiasr la cmioimssoin nioaalnte de callocintoin qui dvrea setatur dnas les puls berfs délais et au mmuxaim 2 mios après avoir été saisie.

3.2. Procédure

La ciimossomn est ssaiee par lettrte recommandée aevc aivs de réception ou en lettre siviue adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

La csimomison puet d'un cummon aoccrd ertne ses merbems faire appel à un ou puurlises experts.

La comiismson srea présidée atenetalmrveint par un emlypouer et un salarié.

La csmsiimoon ne puet se réunir que si le qruuom est aitentt dnas chauqe collège.

Le quruom est de 50 % anrodri au crifhfe supérieur des ooraingasitns par collège aevc possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dsoispe d'une viox par orintaisgoan luqorse la cosmisiomn est réunie.

Le collège ptnaaorl dpissoe d'un nobmre de viox égal.

Ces viox seonrt réparties peitneeornonllpmrot aux piods des oroisangantis poenrnseofilsels poratalens représentatives (cf. répartition des fdnos de l'APANECEP).

La ciosmsiomn émettra un aivs selon les viox exprimées.

(1) Le f de l'article 5 est eclxu de l'extension cmme étant crtnroaie aux dtiipionsoss de l'article L. 2241-5 du cdoe du tairavl dnas sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbrmptee 2017 rivltee au rfeecmnnort de la négociation collective. (Arrêté du 28 nmrobvee 2017 - art. 1)

(2) Tmeers elxcus de l'extension comme étant cartonreis aux dpsointosiis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prtnoat rénovation de la démocratie sacoile et réforme du tpmes de travail. (Arrêté du 28 novmerbe 2017 - art. 1)

(3) Le 3e alinéa de l'article 1.2.2. est étendu suos réserve du rcpset des dstonoisipis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du triaavl qui prévoient que la ciuitoobtnrn destinée à arusesr le fmncaineent de l'amélioration de la négociation et de l'information msie en place dnas la bnrcahe snot recouvrée par l'OPCO de bnrache en anayt un suivi camtplboe dcstniit et des firas liés à son reveucomnert établis séparément de cuex liés aux fonds de la ftirmooan professionnelle. (Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

(4) Trmee eclxu de l'extension comme étant cnraotrie aux dnsoiitpiss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 patnort rénovation de la démocratie sacoile et réforme du tpmes de travail. (Arrêté du 28 noerbvme 2017 - art. 1)

(5) Tmree exclu de l'extension comme étant cntariore aux dnsoiitpss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pronatt rénovation de la démocratie sicolae et réforme du tpmes de travail. (Arrêté du 28 nvombree 2017 - art. 1)

Article 6 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

1. Liberté sliediyane

Les pirtaes cotnttnaraecs rrosecaiennt la liberté, aussi bein puor les eurymlpoes que puor le ponersenl défini à l'article ? 1er, de s'associer puor la défense cteviollce des intérêts afférents à luer cnoioitdn de salariés, ainsi que la pniele liberté, puor les syndicats, de psirrouuve lreus buts.

Les eyoeprlums s'engagent à ne pas prnrede en considération le

fiat d'appartenir à un sdnacyit ni à se beasr sur les oopinnis du peonsnrel défini à l'article ? 1er ? puor arrêter luer décision en ce qui cceonrne l'embauche, la cidtoune ou la répartition du travail, les mreesus de dsplacinie ou de ruutrpe du cntaort de travail. (1)

Sur dendame formulée aux euorlypms aevc un préavis de 2 seimneas et sur présentation d'une cotniocvoan nminavotie de luer oaraioisgtinn syndicale, des aorosuittians d'absence sneort accordées aux salariés deavnt asssetir aux congrès et assemblées siaettartus de luer organisation.

Dans les eesitenrrps elamynpot puls de 10 salariés appréciés aux snes de l'article ? L. 2141-11 du cdoe du travail, ces ancbsees seonrt rémunérées dnas la litime d'un salarié et de 4 jrous par an.

Dans le cas où un salarié est appelé à ripemlr une fciootnn dnas une ogtoinisaran scdiyane ipsaonmt sa msie en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa deamdne présentée dnas le mios précédant l'expiration définitive de son mndaat syndical, et ce pnenad 1 an, d'une priorité de réembauchage dnas son aincen eolpmi ou un elpomi similaire, aevc les anvtgaeas qui y snot attachés. Les doptinoissis ci-dessus ne sonert pas oaeebimnrogltt apalpebicl à des mdaans suiaycdnx scsuesifcs ou excédant 4 ans.

A sa réintégration, le salarié reednprra l'ancienneté et les dotirs y afférents qu'il aavit au départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cressea dnas le cas où l'intéressé arua refusé la première ofrfe de réintégration fitae dnas les citidnnoos prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dnas un délai de 1 mois. (2)

Conformément aux dsitnsiipoos légales en vigueur, des asiraoinutots d'absence snroet accordées de dirot aux salariés qui en fornèt la dmneade puor exceerr les ftoconoins de ceioelnslr prud'hommes, d'assesseur à une csmmoosiin de première iantncse de cueotneitnx de la sécurité sociale, raritete complémentaire, d'assistance ou de représentation daevnt les jituoidricns prud'homales.

Des anbcsees sneort accordées conformément aux dsstiiionpos de l'article ? L. 3142-3 du cdoe du tvariial aux salariés qui en fnerot la dnedame et présenteront les jofnuiticsitas nécessaires de l'organisme concerné puor ? :

? ereexcr des focinnots de mrbeme des cnomosmsiis instituées par les cedos du tvairal et de la sécurité sociale, de ceioesllnr de l'enseignement technologique, d'administrateur de charbme de métiers, de membrbe de la coomismisn plnsooneseifrlr cnovlatusite ? ;

? eereexcr les fnotcions de mrmbee de jruy aux eamxnes du CAP, du bveret professionnel, du berevt de maîtrise, du baccalauréat pnfroseoiesnl et du berevt de teccheinin supérieur.

2. Secoitrn scnyidlae

Dès lros qu'ils ont piruesls adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, chuaqe sdnaict qui y est représentatif, cqhaue sanydict affilié à une osrtgianaion scayildne représentative au neiveau natinaol et inennfoostseirrpel ou cqhaue otagsinorian sncylidae qui sitasaift aux critères de rcesept des vrueals républicaines et d'indépendance et est légalement constituée deuijs au mnois 2 ans et dnot le chmap psnonorfesiel et géographique cvoure l'entreprise concernée puet cetnsouitr au sien de l'entreprise ou de l'établissement une scieotn ? sniadcye qui asure la représentation des intérêts matériels et muraox de ses membres.

3. Délégués sincyudax(3)

Dans les établissements de 50 salariés au moins, les délégués sianycudx snot désignés et protégés conformément à la loi. Le ? crédit d'heures indemnisées dnot ils bénéficient est fixé cmome siut ? :

? dnas les établissements oanpcuct de 50 à 150 salariés ? : 10 hueers par mios ? ;

? dnas les établissements occpuant de 151 à 500 salariés ? : 15 hueers par mois.

4. Délégués du poennresl

Dans cuhaqe établissement oacuncpt puls de 10 personnes, il srea institué des délégués du pseornnel terautliis et suppléants, dnot le nrobme est fixé cmme siut ? :

? de 11 à 25 salariés ? : 1 tiutiarle et 1 suppléant ? ;

? de 26 à 74 salariés ? : 2 tauerilits et 2 suppléants ? ;

? de 75 à 99 salariés ? : 3 tailtriuues et 3 suppléants ? ;

? de 100 à 124 salariés ? : 4 trietiluas et 4 suppléants ? ;

? de 125 à 174 salariés ? : 5 titulaires et 5 suppléants ? ;
? de 175 à 249 salariés ? : 6 titulaires et 6 suppléants.
La détermination de la composition des délégués un local approprié ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions, des dépenses d'affichage scduayix dnas cuhaqe établissement.(4)

5. Comité d'entreprise

Il sera constitué des comités d'entreprise dnas toteus les établissements incluses dnas le champ d'application de la présente convention et oancpuct habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.
Le ? comité d'entreprise ou d'établissement cmeopnd le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée cmome siut ? :

? de 50 à 74 salariés ? : 3 titulaires et 3 suppléants ? ;
? de 75 à 99 salariés ? : 4 titulaires et 4 suppléants ? ;
? de 100 à 399 salariés ? : 5 titulaires et 5 suppléants.(5)

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

Dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dnot les moisissns snot les snvetuais ? :

? contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ? ;
? contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ? ;
? veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.
Le ? CHSCT cmroepnd le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée cmome siut ? :

? établissements de 199 salariés et moins, 3 salariés dnot 1 appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ? ;
? établissements de 200 à 499 salariés, 4 salariés dnot 1 appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ? ;
En l'absence de CHSCT dnas un établissement d'au moins 50 salariés par suite d'une carence de candidature, les délégués du personnel en exercent, à titre ? suppléatif, les attributions.

(1) Le 2e alinéa du 1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail(arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).(2) Les 5e, 6e et 7e alinéas du 1 de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant applicables aux dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail(arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).(3) Le 3 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail(arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).(4) Le 2e alinéa du 4 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 2314-1, R. 2314-2 et R. 2314-3 du code du travail(arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).(5) Le 3e alinéa du 5 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 2324-1 du code du travail(arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Article 7.1 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

1. Contrat de travail.??Embauchage

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.
Le recrutement du personnel de direction et d'enseignement des écoles et omnisages de formation etarnt dnas le champ d'application doit s'effectuer conformément aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'enseignement technique, notamment celles relatives à l'accomplissement des formalités administratives exigées avant l'entrée en fonctions et aux conditions d'âge, de capacité juridique, de titres et références professionnelles requises pour l'objet d'une décision administrative favorable.

2. Période d'essai

A. Période d'essai pour le personnel des écoles d'esthétique
bhncare arute que le personnel des écoles d'esthétique

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

? pour les employés, de 2 mois avec la possibilité de prolonger de 1 mois lorsque le salarié n'aura pu être évalué sur l'une des tâches ou activités prévues à ses fonctions citées dnas le contrat de travail?;

? pour les agents de maîtrise, de 3 mois avec la possibilité de prolonger de 1 mois?;

? pour les cadres, de 4 mois avec la possibilité de prolonger de 2 mois.

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

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

La durée totale de la période d'essai, y compris le délai de préavis, ne pourra dépasser? :

? 3 mois pour les employés?;

? 4 mois pour les agents de maîtrise?;

? 6 mois pour les cadres.

B. Période d'essai pour le personnel des écoles d'esthétique

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

? 2 mois pour le personnel enseignant et le personnel des services généraux et administratifs?;

? 3 mois pour le personnel enseignant en enseignement professionnel?;

? 4 mois pour le personnel de direction.

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

? 3 mois pour le personnel d'entretien, employé de bureau, surveillant, secrétaire, aide-comptable?;

? 4 mois pour le personnel enseignant, comptable?;

? 5 mois pour le personnel enseignant en enseignement professionnel?;

? 6 mois pour le personnel de direction.

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

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

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

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dnas l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail. Il est par ailleurs rappelé que, en cas d'embauche dnas

l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pu avoir effet de réduire cette dernière de plus de la moitié sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités plus favorables. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance (ou préavis) pendant la période d'essai est fixée comme suit? :

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

Ce délai de prévenance ne peut avoir pu avoir effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximale prévue ci-dessus. Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

3. Ancienneté

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

4. Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Il est attribué aux salariés en vue de la présente convention des jours supplémentaires de congés payés tantôt en fonction de l'ancienneté. Ces jours supplémentaires de congé sont accordés en fonction du barème suivant? :

- ? 1 jour après 5 ans d'ancienneté?;
- ? 3 jours après 10 ans d'ancienneté?;
- ? 6 jours après 15 ans d'ancienneté.

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

(ancien article 7)

Article 7.2 - Hygiène, santé et sécurité au travail En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Préambule

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

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

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

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

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

Lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, les représentants sociaux participent à la mise en œuvre de différentes mesures de prévention telles que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- ? comité de santé et sécurité (CSE)(1) avec en particulier la sécurité santé sécurité collective (CSSCT)(1);
- ? comité d'hygiène et de sécurité (CHS) ;

- ? comités techniques régionaux (CTR) ;
- ? institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;
- ? autres organismes compétents (direction des services régionaux de la sécurité sociale non liée à l'assurance maladie, des CARSAT, associations nationales des indépendants de travail, services de santé au travail interentreprises).

(1) Précisions sur le CSE et la CSSCT :

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

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

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

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, toutes les fonctions de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. (b)

2. ? Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention efficace des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. (c)

Obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié, en application de l'article R. 4121-2 du code du travail, les résultats de l'évaluation doivent être transmis dans le document unique (DUERP) avec une mise à jour annuelle.

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

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

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

2.1. ? Actions de prévention et de suivi

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

Prévention des TMS

La branche a pour objectif un certain nombre de mesures en collaboration avec la caisse de prévoyance et l'INRS et s'engage à les mettre en œuvre avec les représentants des chefs d'entreprises et des salariés par tout moyen.

2.2. ? Accueil, information et formation des salariés

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

Les entreprises veillent à recevoir les obligations particulières de formation à la sécurité prévues pour les salariés.

La planification de la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employés doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant l'ensemble des salariés (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation(2) en rapport avec

ce paln ?) et en fornamt le prnenosel dédié à la sécurité.

(2) *Se référer aux dosiinostpis selon l'ERP (établissement reeancvt du public).*

Consignes icdnneie(e)

?Pour les établissements dnas leueslqs pevneut se teurvor occupées ou réunies hmaleienelutbt puls de 50 psneernos(f) :

Une cinnngose de sécurité icniende diot être établie et affichée de manière très aparnepte dnas chqaua lcoal où l'effectif est supérieur à 5 personnes.

La cignnsoe de sécurité icdennie iidnque :

- ? les eurextncits qui se tnurevot dnas le lcaol ou à ses adrbros ;
- ? les pensones chargées de mtrete ce matériel en aoitcn ;
- ? les prnoseens chargées de drgieir l'évacuation des tuallilearvrs et éventuellement du pbluc ;
- ? les moyens d'alerte ;
- ? les posenerns chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incidence ;
- ? l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du secrvie de soecurs de pemeir appel, en caractères anperatps ;
- ? le devoir, puor ttoue pensnoe avcreaepnt un début d'incendie, de dennor l'alarme et de mttre en ?uvre les mneoyis de primeer secours, snas arenttde l'arrivée des teaarllurivis spécialement désignés.

La cnsngione ienicnde diot être communiquée à l'inspection du travail.

? Puor les aeutrs établissements non simuos à l'élaboration d'une consigne, le cdoe du traavil idunique que l'employeur établit des insotitncurs patnteremt d'assurer l'évacuation rdipae de la totalité des outcanps ou luer évacuation différée, lrqosue celle-ci est rduene nécessaire, dnas des cdnoitons de sécurité maximale.

Exercices parqteuis orliotaegbis en matière de prévention iniecdne :

?la csoginne de sécurité incendie, otagbriole dnas la majorité des entreprises, prévoit un erciexce d'évacuation au minos une fios par an(g) ;

? puor établissements dnas lsuqeles la cignonse de sécurité icdennie n'est pas obligatoire, anucue précision cnrcaeonnt ces eissas et eeexrcis ne fiugre dnas le cdoe du tivaral ;

? toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.

De luer côté, les salariés doeivnt respetecr les coinsengs prises, peiiacrptr aux ececriexs d'évacuation du pennoesrl et de la clientèle en cas d'incendie, et uiseitlr coceeernmtt les moeyns de sécurité mis à luer disposition.

Salarié seuavetur stseircuoe du travial (SST)

Le seutveuar soreusctie du taavril (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de pteorr les premires soruces à ttoue vitimce d'un aicndect du travail, mias aussi d'être auectr de la prévention des ruseiqs pfelosoienrs dnas son entreprise. Puor cela, il diot être régulièrement formé.

Il anaitreppt à l'employeur d'évaluer la nécessité de le désigner puor irnneivetr en cas d'urgence des salariés.

La ftmioaorn des SST a puor vcaoiotn de s'insérer dnas une démarche puls golalbe de prévention des rqseuis professionnels. Elle est recommandée par la bahrnce ansucarse maladie/ riqesus professionnels.

La ltsie des SST diot être communiquée et affichée.

3. ? Hygiène générale

3.1. ? Lcaoux communs

Les cfehs d'établissements mrrttoet à la doosisipitn de luer pensnoel les myeons d'assurer la propreté individuelle, prévus par les teetxs c'est-à-dire :

? peosts d'eau ptoalbe ;

? WC ;

? lvaaobs aevc eau caurotne ;

? vteasiires et/ ou des aeirroms ilielddveinus fmrenat à clef.

Dans les établissements occupant un psenoenrl mixte, des ialtilntsaons séparées srenot prévues puor le pneersnol mcuislan et le penosenrl féminin.

Il est recommandé, dnas la mresue du possible, de merte à la dspioioistn du pnonrseel aifn qu'il psusie y prdnere ses repas, un laocl clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils peernamttt de réfrigérer les aelnmits et de les réchauffer, et de piruodre l'eau cdahue nécessaire au ngtyaeoe de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est olgitabiore que dnas les établissements où le nbomre des salariés désirant pdenrre haultebelenmt son rpeas sur les leix du taivarl est au mions égal à vingt-cinq personnes.

3.2. ? Matériels et teunes de travail

Les eleuromyps dienvot mttre à la disoiitspon des salariés le matériel et les poiurdts nécessaires à la bnnoe exécution des prestations. Les sièges dovrnet être adaptés au potse de traiavl et cetapimolbs aevc la saottin asisse ou dbeout en cintonu ou intermittente.

L'employeur ne puet exgier de son ponreesnl le port d'une tuene de tviraal spécifique à l'établissement qu'à la cootdinin de la pcreour et d'en auressr l'entretien à ses frais. Dnas ce cas, celle-ci deurmeea la propriété de l'employeur.

Le pnnlniag des rendez-vous srea organisé en fotonicn du fiat que la salariée à sa psire de psote diot se merte en tuene psonfseolorinlee et préparer son ptsoe de travail.

4. ? Règlement intérieur

Dans les erneipsrets de monis de 50 salariés, la msie en palce du règlement intérieur est recommandée, dnas les puls de 50, elle est obligatoire.

Pour référence :

- ? cdoe du trvaial : aertlcis L. 1311-1 et L. 1311-2 ? Eitserenrps et eftfcieis concernés ? ;
- ? cdoe du taarivl : aeirtcls L. 1321-1 à L. 1321-6 ? Cnnoetu et coiditonns de validité ? ;
- ? cdoe du tivaral : atreics R. 1321-1 à R. 1321-6 ? Citnndoos de validité ? ;
- ? cdoe du trviaal : alitecrs L. 1322-1 à L. 1322-3 ? Contrôle de la conformité par l'inspecteur du trvaial ?.

5. ? Sneluvilace médicale

Rappel des dtiisiosnpos du cdoe du travail

La slieualcrnve médicale des salariés est organisée par la médecine du travail, cnapdneet l'employeur et le salarié peneuvt fraie la dmdeane d'une vsitie médicale en cas de nécessité.

Visite médicale d'information et d'embauche(h)

Tout salarié nnlemvleueot recruté diot bénéficier d'une viitse d'information et de prévention, dnas le délai de 3 mios à piratr de sa prise de foonitn effective. Selus les salariés mueirns dvoenit s'y sorutteme avnt luer eamucbhe (art. R. 4624-10 du cdoe du travail).

Visite médicale périodique

Le cdoe du tirvaal fxie à 5 ans le délai mmixuam ertne duex vsteis à la médecine du travail. Mias cet iervtnalle est ramené à tirus ans puor les salariés dnot l'état de santé, l'âge, les coontinids de taviral ou les rieuqs pfseoolinersss alquxues ils snot exposés le nécessitent (art. R. 4624-15 du cdoe du travail).

Visite de rsipere du travail

La viitse médicale de rpseire du tiraavl n'est pas systématique.

Elle est obtgilraoie après l'arrêt de taavirl du salarié puor l'un des moifts stuavnis :

? aecicndt ou mialdae d'origine non-professionnels anayt entraîné un arrêt de tariavl de puls de 60 jruos ;
 ? acicnedt du tarvail ayant entraîné un arrêt d'au mions 30 jruos ;
 ? mdaalie pllnesonisoefie (quelle que siot sa durée) ;
 ? congé de maternité.

6. ? Rôle de la bahcnre en matière de santé et de sécurité(i)

6.1. ? Csimosmion pitriaare ntiloanae de santé et de sécurité au travail

Les orionaaisntgs steaaaiigrns décident de se réunir au mnios une fios par an en fotamroin de ? cmoiiosmsn piariarte notlnaiae de santé et de sécurité au taiarvl ? puor titerar euimenvclxest des qisotunes relenavt des airitutbntos ci-dessous définies. Puor la msie en ?uvre de ces attributions, la cioosismmn puet cisnuoetr des gpuoers de travail.

6.2. ? Attbiiurtos de la commission

La cmomsiison ptriaare naotnliae de santé et de sécurité au traival a les misosnis stevainus :
 ? préconiser des antioes concrètes au neaivu de la bhanrce sur la bsaie en ptcirelaiur de l'examen des sstuiqtieas d'accidents du tivarvl et maaidels plsesnorlonfeeis fneoirus par la csiase ntlaniaoe d'assurance mdailae des tllrurvaeais salariés (CNAM) et du rpopart de branche.

À ptrair de la bsaie des travaux, elle proura :
 ? friae réaliser des études rievlaets à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
 ? établir un modèle iinditcaf de tleabau de brod de siuvi des aiecdndts du tivaarl et des mdeliaas pleoissoerfnenls ;
 ? cruoidne une pqioultie acitve de ctamimiconoun vis-à-vis des emeuylrpos et des salariés ;
 ? cnceoiovr tuot decmunot d'information, rtiaelf à la sécurité et à la santé au tirvaal ;
 ? meenr une réflexion sur l'organisation, les procédures, la fmotiroan générale et spécifique à catneiers fiontcnos des naueoux embauchés. Cinecvoor un mlduoie de ftimaron milmiane ;
 ? aiedr les puls ptieets ensrpteires à meenr une pqioultie acitve de prévention ;
 ? préparer toute cnnivetoon spceslbuite d'être cnlcuoie aevc la CANM ;
 ? ppcrliater à toteus cniomosmiss sur les rieursq pseflonesonris initiées par l'INRS ;
 ? suivre l'application du présent accord.

La CPNEFP puet déléguer la réalisation de taavruux qu'elle a décidé de mneer aevc la cmioossmn ptairrae naloatnie de santé et de sécurité au travail.

6.3. ? Fiares de tnapsrot et sariaels des représentants des osriiaoangnts snecdyalis de salariés

Les rtbeummersons des frias de tparnsrot et la prise en chagre des seialars des représentants des ooaangiisrats scaylenids de salariés aux réunions de la csmioiomsmn pariitrae ntnaaoilie de santé et de sécurité au travail, srenot effectués dnas les condotniis prévues à l'article 5 de la présente cneviootnn collective.

(a) L'avant-dernier alinéa du phragarpae « Précisions sur le CSE et la CSCST » de l'article 1er est étendu suos réserve du repect des dioisntisops du 3° de l'article L. 2315-36 et du 1er alinéa de l'article L. 2315-37 du cdoe du travail, reviltas aux cas de msie en pacle d'une cossmoiimn santé, sécurité et cnidotnios de travail. (Arrêté du 24 srbeptmee 2024 - art. 1)

(b) Le deiernr alinéa du paphrgraae « Précisions sur le CSE et la CSCST » de l'article 1er est étendu suos réserve du rscpeet des dsopntoiiss de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail, raltveies à

la délégation des aubnttoriiits du CSE en matière de santé, de sécurité et de contioinds de taavirl à la CSSCT. (Arrêté du 24 spmreebte 2024 - art. 1)

(c) Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve du repect des dposnotiis du 2° et 3° de l'article R. 4121-2 du cdoe du travail, qui prévoient d'autres cas dnas leseulqs le doeucnmt unuqie d'évaluation des rqiues piesleofrosns diot être mis à jour. (Arrêté du 24 smeptebre 2024 - art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du repect des dnsnspitiioos de l'article L. 4121-3-1 du cdoe du travail, rivtelaes à la définition des atcions de prévention dnas le cdare du dounemct uuiqne d'évaluation des riesqs professionnels. (Arrêté du 24 sebetmrpe 2024 - art. 1)

(e) Le phaapragre « conngise iencinde » de l'article 2.2 est étendu suos réserve du rpceest du 4° de l'article R. 4227-38 cdoe du travail, rltaeif au cnnteou de la csoninge de sécurité incendie. (Arrêté du 24 stbeempre 2024 - art. 1)

(f) Les alinéas 1 et 2 du prraapghae « cosninge idcenine » de l'article 2.2 snot étendus suos réserve du reespt des dopniitossis de l'article R. 4227-37 du cdoe du travail, qui prévoient que, d'une part, une csingone de sécurité iincnede est établie dnas les établissements, qlulee que siot luer importance, où snot manipulées et mseis en ?uvre des matières iamlfbnelams mentionnées à l'article R. 4227-22 du cdoe du taavril et d'autre part, du reepsct de ceells de l'article R. 4227-37 du cdoe du tavrrial qui précisent que la csgonine est affichée de manière très antpreape dnas les loaux où snot entreposées ou manipulées des sunsabcets ou préparations classées flnciaemet inflammables, asini que dnas cahuqe local ou dnas cuqhae dégagement davsesenrt un gporue de locaux. (Arrêté du 24 setmebrpe 2024 - art. 1)

(g) Au papagrhae « Eccierxes paqueitrs oairgoelibts en matière de prévention innecide » de l'article 2.2, les treems « La csningoe de sécurité incendie, ooarlibgite dnas la majorité des entreprises, prévoit un ecircexe d'évacuation au mnios une fios par an » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cneentnoivnrt aux dnsoiopsitis de l'article R. 4227-39 du cdoe du travail, qui prévoient que les exirececs et essais en matière de sécurité incndinee ont leiu au mnios tuos les six mois. (Arrêté du 24 srepebmtte 2024 - art. 1)

(h) Le phparaarge « Vtsiie médicale d'information et d'embauche » est étendu suos réserve du reespt des disitpoisons de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, qui prévoient que le salarié affecté à des psotes à rqiesus au snes de l'article précité, bénéficie d'un suvii iddnieiuvl renforcé de son état de santé. (Arrêté du 24 smeeptbre 2024 - art. 1)

(i) L'article 6 est étendu suos réserve du reespt des dnioioptissis de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail, qui prévoient que les aoccdrs itunnasitt des conimiossmns priariaeats dneviot déterminer à l'égard des salariés pcarainittps à ces commissions, d'une part, les modalités d'exercice du diort de s'absenter et, d'autre part, les modalités de proiectotn cnotre le licenciement, ansii que les cndiotinos de la potoreictn prévue par les dtioisispnos du lvriie IV rtileaf aux salariés protégés. (Arrêté du 24 septebrme 2024 - art. 1)

Article 8 - Rupture du contrat de travail
 En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

1. Démission

La rpurute du carontt de taiavrl à l'initiative du salarié frea l'objet d'une ntiacoftioin écrite par letrte recommandée aevc aivs de réception ou rmesie en mian propre.

La période de préavis est, suaf donsipotiiiss particulières, fixée cmmoe siut :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jruos calendaires	7 jrous calendaires	7 juors calendaires
Entre 6 mios et 1 an	1 mois	1 mois	1 mois
Plus d'un an	1 mois	2 mois	2 mois

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

Durant le préavis :

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

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

? l'arrêt de travail d'origine professionnelle (maladie ou accident de travail) interrompt le préavis. Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis doit être exécuté, c'est-à-dire d'un moment à l'autre et

à l'initiative du salarié, les paiements peuvent être effectués d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

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

2. Durée durant la période d'essai

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

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

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

b) Rupture par le salarié avec un délai de prévenance qui varie

selon sa durée de présence

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

3. Licenciement

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

a) Préavis

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

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

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

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

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

Article 9 - Départ à la retraite En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

1. Conditions de départ à la retraite

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

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

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

2. Indemnités de départ à la retraite

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

? 1 mois après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 2 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 3 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Le salaire versé de base est le salaire moyen des 12 derniers mois, sauf si ce dernier est inférieur à la moyenne des 3 derniers mois.

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

4. Rupture conventionnelle

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

1. Durée du travail

1.1. Durée légale du travail

Dans tous les établissements en matière de champ d'application de la branche, la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine civile.

Pour le personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du travail est répartie de la façon suivante :
? 26 h 30 de cours effectifs ;
? 8 h 30 consacrées aux tâches pédagogiques connexes définies dans la classification des emplois.

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

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

1.2. Cotation d'heures supplémentaires

Le coefficient annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Par conséquent les heures supplémentaires sont rémunérées.

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :
? de 25 % de la 36^e heure à la 43^e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
? de 50 % à partir de la 44^e heure de travail au cours d'une semaine.

1.3. Titres d'un repos compensatoire de rattrapage (RCR)

Les établissements ajoints à la présente convention collective canonnaire des professions de soins de minimes impropres et périodiques de leur activité pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant l'année.

Les établissements saisis conviennent qu'il est possible d'adopter un repos compensatoire en remplacement d'heures supplémentaires.

Ils décident des modalités d'application des possibilités prévues d'aménagement du temps de travail.

Le présent accord de travail ou partie du présent accord de travail supplémentaires et des modalités y afférentes par un repos compensatoire équivalent est autorisé et décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvrée doit à un repos égal :
? à 125 % du temps ainsi effectué de la 36^e heure à la 43^e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
? à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la 44^e heure de travail au cours d'une semaine.

Cela sans préjudice des dispositions prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail (contrepartie organisationnelle en repos pour toute heure supplémentaire amontrée au-delà du contingent annuel).

Les repos compensatoires de rattrapage (RCR) auxquels les salariés auront ainsi droit sont pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 4 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée,

soit par demi-journée.

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

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

1.4. Cotisation préalable obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour toute heure supplémentaire dénotent le fait d'une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée par la loi.

Le repos doit être pris dès lors que la contrepartie obligatoire atteint 7 heures.

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

? à 50 % du temps pour les établissements de moins de 20 salariés ;

? à 100 % du temps pour les établissements de plus de 20 salariés.

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

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

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

2. Travail intermittent

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

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

Définition des emplois intermittents :

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

Surveillant (e) : prononcer l'appel d'effectuer des tâches selpmis ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

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

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant des connaissances particulières et/ou manuelles acquises par la formation technique et par le savoir-faire professionnel. Elles comprennent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la planification et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la coordination des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux concours d'examen fait également partie de sa mission. Enfin, dans le cadre de ses fonctions, l'enseignant (e) peut être sollicité pour effectuer le matériel professionnel (mise en place de stages, suivi des périodes de formation des élèves en milieu professionnel), pour participer à la gestion des stocks de fournitures et matériels professionnels (y compris la maintenance).

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

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des

ftniocnos d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des coïseannans acquis par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctionnaires sont destinés à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de romnesaent dans un domaine ou une discipline scolaire. Eells ceodnsonprert également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la planification et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la coordination des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux commissions d'examen fait également partie de sa mission.

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.(1)

2.1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les éléments suivants :

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

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

2.2. Rémunération

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

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

2.3. Ancienneté

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

2.4. Heures complémentaires(2)

Des heures complémentaires(3) peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée mensuelle annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de recours au décret relatif au travail intermittent et concernent le secteur, les professionnels s'engagent à se conformer dans les délais.

3. Travail à temps partiel

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

3.1. Définition

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

? à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée par le règlement intérieur pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

? à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée par le règlement intérieur pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

3.2. Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

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

Dans les entreprises où il existe une représentation du personnel, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail.

3.3. Contrat de travail

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

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

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

3.4. Durée du travail

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

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

3.4.3. Dérogation à la demande de l'entreprise

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

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

-d'une part, pour une activité d'enseignement au sein de l'établissement privé d'enseignement technique et professionnel des métiers de l'esthétique et de la parfumerie ou de l'organisme de formation aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ;

-d'autre part :

-lorsque l'enseignant est un professionnel exerçant son art et travaillant à son compte ou comme salarié, ou bien lorsque l'enseignant intervient également pour un autre établissement d'enseignement technique et professionnel ;

-ou lorsque l'établissement envisage de recruter un enseignant pour dispenser des cours dans une matière ne permettant pas d'assurer un nombre de cours au mois égal à 24 heures par

smaiene (temps de préparation inclus).

Sont ainsi concernés :

-enseignants des cruos maautsirgx ;

-enseignants des traavux pratiques.

Ces pteoss cnorspdeenrot généralement aux cieoinetfcfs 200 à 250.

Ce miunmim srea de 1 heure de face-à-face pédagogique majoré des herues de préparation, siot 19 mneuits et 15 scenodes (conformément à la cievnootnn ctvllecoie et la répartition face-à-face pédagogique et préparation).

En contrepartie, le tuax hrraoie de ces ctnoarts srea au mminuim majoré de 32 % en fioncton de la gllrie des saaeirls conventionnels.

3.5. Hueres complémentaires

Les hereus complémentaires snot cleles qui snot prévues au caortnt de tvraail et effectuées au-delà de la durée hroaeabiddme ou mselelune de tavaril prévue au catnot de travail. Le ? salarié puet en rsfeuer le pnrciipe lros de la négociation de son contrat.

4. Aesncbes et congés

4.1. Congés payés

Les congés payés srneot attribués comme suit, cmtpoe tneu des arelitcs L. 3141-1 et stavnuis du cdoe du travail.

La durée de congé nraoml est de 2,5 jrous olbaruevs par mios de tiaravl eictefff alcocpmi dnas les eirperestns au cuors de la période de référence (1er ? jjiun au 31 ? mai), siot 30 jrous ouvrables. Toutefois, loqusre le début etfiecff du cantort de tarvail ivneitrnet aavnt le 15 du mois, il srea accordé un juor oabvulre de congé payé puor le mios concerné.

Dans les enerprsties d'enseignement tnieqhuce et professionnel, les congés payés snot répartis impérativement de la façon sutvinae ? :

? 4 sneaeims pannedt les congés sariolecs d'été ? ;

? 1 smeanie penadnt les congés saorliecs de Noël ? ;

? 1 seiamne paenndt les congés selocairs de printemps.

Ces congés snot pirs en arcoed aevc l'employeur.

Les jneues tarieluavrils ou aippretns de mnios de 21 ans au 30 ? aivrll de l'année précédente prruoont bénéficier d'un congé de 30 jrous ouvrables, le complément de juors de congé qui luer snot accordés n'étant pas payé.

Les congés payés sornet attribués siot par la fmtueerre de l'entreprise, siot par roulement, sur décision de l'employeur prise après csoauilntotn du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

Les ctjnnois tvlnaaarilt dnas la même eiepsrrnte perndonrt à luer dhademe lrues congés simultanément.

Si les congés snot fractionnés, il srea attribué 2 jrous de congé supplémentaire si le congé est supérieur à 6 juors et 1 juor supplémentaire si le congé est corpmis entre 3 et 5 jorus ; ce bénéfice n'étant aciuqs que dnas le cas où cttee focartin est prise en deorhs de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).

Les ddeeanms de congés srenot déposées au puls trad le 15 ? jneavir auprs de l'employeur par écrit. L'ordre des congés dvera être porté à la ccnaaïssnnoe du pnroeesnl au puls trad le 1er mars. Si l'entreprise ne femre pas, il srea tneu cmtpoe de la satoituin fmaliaile des intéressés, namnomtet des possibilités de congé du coonijnt et de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le ? rppael d'un salarié en congé ne prruoa avoir leiu que dnas des cas enocipneetlx et sérieusement motivés. Le ? salarié rappelé arua dirot à 2 jrous supplémentaires en sus du congé rtaest à courir, non crimops les délais de vgyoae ; les faris occasionnés par ce rppael senrot intégralement remboursés.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération toalte perçue par le salarié pdennat la période de référence ; ctete rémunération ne purroa toifetuos être inférieure au mnoantt de la rémunération qui iarut été perçue padennt la période du congé si le salarié aavit continué à travailler.

La prise de congé prianicpl payé est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque le cartont de tvraial est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé aunnel aqueul il aavit droit, il diot recevoir, puor la ftaoicrn du congé dnot il n'a pas bénéficié, une indemnité ctciesoranpme de congé payé.

4.2. Congés exceptionnels

Événement	Sous classification	Congés
Mariage/Pacs	Le sien	4 jours
	Son enfant	2 jours
Naissance	Congés de naissance(4)	3 jrous que puor le père dnas la lmitie de 6 mios cdraaeieins après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant dipitsoison légale en vigueur
Adoption		3 jrous dnas la limtie de 6 mios claeniaerds après l'arrivée de l'enfant

Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire Pacs	
	Concubin	
	Frère/s?ur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents/ Prant du concubin	1 jour
	Arrière grand parent	
	Grand parent	
	Beau-frère/ belle s?ur	
	Gendre/ belle fille	
	Nièce/ Neveu	7 jours ouvrés flatconbarine en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de duiel 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à cetmopr du décès de l'enfant.
	Enfant ? 25 ans	
	Enfant + 25 ans	
Enfant + 25 ans et lui-même parent		
Annonce suracnvene handicap(4)	Son enfant	3 jours
Déménagement		1 non payé/an
		1 payé tuos les 3 ans

Congés divers

Enfant malade		Application des disontipoiss légales + 1 juor par an rémunéré (sur justificatif)	
Enfant hospitalisé			
Rentrée scolaire		Les salariés pères ou mères de famille, aynat un ou peulrisus etfnans scolarisés vviant au foyer, bénéficieront à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de luer hroriae hetubail puor aeocgpnamcr lures enfants.	
Apprentis	Révision puor examen	5 jours ouvrables. Il diot être pirs dans le mios qui précède les épreuves snas qu'il siot nécessairement accolé aux dates des épreuves. De même, le bénéfice de ce congé n'est pas lié à une présence evcfeife ou olibagitroe de l'apprenti au cetnre de formation, même si le cdoe du tiaavr lissae etrnndee que ce congé, à l'origine, se jtiasuift aifn de pemrterte à l'apprenti de sruvie des esinnetnmegees spécifiques à la paiostsan des examens.	
Salarié en caotrnt de professionnalisation	Révision puor emeaxn Éducation nationale	Pour les diplômés Éducation nationale, le salarié bénéficiera d'un congé de juors dans les mêmes cdniioonts qu'un apprenti, aevc totioufes la possibilité de fiacnneotr ce congé entre la 1re et la 2e année si le cadidant a csiohi la frmoe perirgssove puor paessr son examen	
	Révision puor examen	Pour les fimnrotoas ci-dessous, le caaddint bénéficiera d'un congé dans le mios précédent son exeamn de :	
	Titres	Titres : 1 juor puor neaivu 3 et 4,2 jours puor navieu 5,6 et 7	
	CQP	CQP Siyslte	: 1 jour
		CQP Spa pritecan	: 1 jour
CQP Spa Meangar		: 2 jours	
CQP MCQ		: 1 jour	
	CQP Esthétique scliaoe	: 2 jours	

4.3. ? Asitaoitruon d'absence

En cas de mdilaae de son conjoint/oncubin/partenaire PCAS ou de l'un de ses etnnfas à charge, le salarié prroua bénéficier à sa ddename d'un congé snas solde, snas que la durée de ce congé pusise excéder un mois.

Ces dptissooiins snot complémentaires à celes connrneat le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de seioutn familial.

4.4. Jruos fériés chômés payés

Les jours fériés légaux areuts que le ? 1er ? mai, chômés par le personnel, n'entraîneront anucue réduction de la rémunération.

4.5. Trviaal du dnchiame et des juors fériés

Le ? taavrill du dminhace et des juors fériés est subordonné aux

dosontpsiiis de la législation du travail. Le dacimnhe est par piipnrce le juor de reops hebdomadaire. Le taavrill du dnmihace est fondé sur le reepcst stircr du volontariat.

Le ? nrobme de jruos fériés travaillés est limité à 3 jours.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des etxcicenops à l'attribution du repos hameabdridoe le dimanche, elle diot en farie la deandme auprès du préfet du département.

La rémunération des heerus effectuées penandt les jruos fériés légaux est majorée de 50 %, indépendamment des maojniarots résultant des hereus supplémentaires éventuelles.

La rémunération des heerus effectuées le dihmnae est au moins égale au double de la rémunération nnmrelemaot due puor une durée équivalente.

5. Ctrnoats à durée déterminée dtis d'usage

5.1. La pfiiooesrsn a le sucoi de cutoenstir des équipes asiinvmeratds et pédagogiques stables. Cependant, elle diot également tenir cptmoe de la particularité de son sectuer d'activité, l'enseignement, et du caractère par ntaure tarmiopree de ctriens de ses eipmlos puor lseuleqs il est d'usage de riercour aux coartnts à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du cdoe du travail. La présente citvenonon pmeert le rcouers au CDD d'usage dnas les cas sniavtus :

-enseignants danpsseint des curos non pamtrneens dnas l'établissement ou limités à une fortican de l'année soiarlce ;

-intervenants oncicaeoslms dnoot l'activité prilanpcie n'est pas l'enseignement mias dnaessipnt un corus ;

-enseignants dnoot les corus snot dispensés suos frome d'options : les oniopts étant les caonmeotps du cuurs pédagogique intégrant un système à la crate que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dnas la foromtain ;

-correcteurs, merbems de jury.

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

5.2. Cinoditnos de forme

Les cniodnitos de frmoe des ctraotns de traival à durée déterminée snot celles prévues à l'article L. 1242-12 du cdoe du travail. Le roecurs au taraivl à durée déterminée deonna leiu à imoonairfrn et cuialtoonts du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lros de la msie en place iiltanie et lros d'un balin annuel.

(1) *La prahse* : « Ces ctnorats penvuet être clcnous à temps ptireal ou à temps clopemt » au 10e alinéa du 2 de l'article 10 est elcxue de l'extension comme étant cotronae aux diipnsoitsos des atceirls L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du tavrial (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

(2) *Le tmree* : « complémentaires » frgauint dnas le trite et au 1er alinéa du 2.4 du 2 de l'article 10 est eclxu de l'extension comme étant cironatre aux dootssnpiis de l'article L. 3123-17 du cdoe du tavairl (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

(3) *Le treme* : « complémentaires » fnraguit dnas le trite et au 1er alinéa du 2.4 du 2 de l'article 10 est eclxu de l'extension comme étant ciotarrne aux dpsitiosions de l'article L. 3123-17 du cdoe du taavirl (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

(4) *La moentin reatvlie aux « congés de ncnasiase » et cllee rvitlae à l'« acnonne de la snvernacue d'un hncaaidp » snot étendues suos réserve du rescpt des aitrecls L. 3142-1 et L. 3142-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 streebmpe 2022 - art. 1)*

Article 11 - Rémunérations. □ Classifications
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

1. Slreaais des jeunes

Le?salaire des jeenus de moins de 18 ans ne puet fraie l'objet d'aucun abattement. Toutefois, des cnotndiios spécifiques de rémunération snot prévues dnas le crade de canrott de tivraal en alternance?: apprentissage, professionnalisation?

2. Pmie d'ancienneté

On ennetd par ancienneté dnas une epntirsree le tpems pdneant lqueel le salarié a été occupé de façon cntntiue dnas cttee entreprise, qleules que pnsesiut être les mnatiidocfos snnreuvat dnas la ntuare jduurqie de celle-ci.

La pmire d'ancienneté est fixée soeln le barème suivant?:

? après 3 ans d'ancienneté?: 36???
? après 6 ans d'ancienneté?: 66???
? après 9 ans d'ancienneté?: 102???
? après 12 ans d'ancienneté?: 133???
? après 15 ans d'ancienneté?: 168???

Cette pime d'ancienneté est indépendante du sliraae burt de

bsae pmeopnrret dit et s'ajoute, dnas tuos les cas, au sraliae burt de base. Elle fgiure sur une linge dncttiise du beulltin de paie. La pmrie d'ancienneté srea portée à la négociation cquhae année.

La pmrie d'ancienneté est versée au partora du tmpes de taarvil eeffctif puor les salariés à tmpes partiel.

3. Pimre de formation

La pmire de fmroioatn diot aoivr un caractère incitatif. Elle n'est pas versée dnas le crdae d'une formaiton à l'initiative du salarié, des atcnos d'adaptation au ptose de tvaiarl ou cleles liées à l'évolution ou au?maintien dnas l'emploi, de prévention, d'entretien ou de pccenmfneitneoot des cnsscinoaaes et de la froaiotmn en alternance, suaf arcocd de l'employeur.

Cette pimre est versée lqoruse la fmitraoon est effectuée à la damndee de l'employeur, qu'elle se déroule sur puls de 2 journées consécutives et nécessitant au moins une nuitée hros du domicile.

Cette famtoiron diot être dispensée par des écoles dûment déclarées auprès de l'éducation noaiantle ou par des omianresgs de foraomitn dûment déclarés auprès de la préfecture et de la dicretion régionale du travail.

Cette pmie s'ajoute au siraale de base. Elle est versée en une fios le mios sanuvit la fin du stage, en footicnn du barème suivant?:

? 5?% du siraale munimim cnonvneetnoil de la catégorie de l'intéressé par hruee de froiatmon puor les satges n'excédant pas 100 heures?;

? 5?% du sailare mmiuinm cntntvoenoinel de la catégorie de l'intéressé par herue de fmoioiran puor les stgeas de puls de 100 hurees avec un muamixm de 10?% du sailrae mseuenl conventionnel.

4. Pmie de tutorat

Cette prime est versée au salarié déclaré et chargé par l'entreprise d'assurer la tnsainsoirn de la technicité et du savoir-faire pfsesioennrl à d'autres salariés. Les saonttuuis de fivoaroon divenot être effectives. Eells snot organisées et prévues par l'entreprise.

Cette prime s'ajoute au siraale de base. Elle est versée en une fios le mios svuaint la fin du tutorat, en fntoocin du barème suivant?:

? 5?% du siraale mminium cnvnoiotenel de la catégorie de l'intéressé par hreue de formtoain puor les tttaours n'excédant pas 100 heures?;

? 5?% du siraale munimim cvonenntnioel de la catégorie de l'intéressé par heure de framoiton puor les ttaotrus de puls de 100 hurees avec un muixamm de 10?% du siraale mneseul conventionnel.

5. Rémunérations revtelias aux crtatons de professionnalisation

5.1. Les salariés en catrnot de pirienisofstooslnaan snot rémunérés sur la bsae du Smic.

Les salariés de moins de 26 ans tleuairtis du catront de poieofaslistninoasrn perçoivent pndanet la durée du CDD ou pndnaet la durée de l'action de piealsafnortinsioson s'il s'agit d'un CDI un siraale mimnum calculé en fcnootin de luer âge et de luer neiavu de formation.

Ce siraale ne puet être inférieur à?:

? 55?% du Simc puor les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus?;

? 65?% du Simc puor les bénéficiaires âgés de monis de 16 ans à 20 ans révolus tietuialrs d'un baccalauréat psnoefrsieonl ou d'un titre?ou diplôme à finalité psorneoifnlse de même niveau?;

? 70?% du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus?;
? 80?% du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls tilraetius d'un baccalauréat pinosorfenesl ou d'un titre?ou diplôme à finalité pilnrlosefesone de même niveau.

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

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

6. Ctniscfisaolias et définitions des emplois

PERSONNEL DES ETISPRENERS RETEPIORES
GMNEEELNRRAT SUOS LE CDOE NAF, rév.2, 2008 : 96.02B

et le cdoe NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z

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

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

Propos à lire :

Pour l'ensemble des emplois :

? le salarié est chargé d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les ordres et la politique générale de l'entreprise ;

? Il assure la propreté et le rangement de son espace de travail.

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

Employé ? : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise ? : coefficients 230 à 250.

Cadre ? : coefficient 270 à 300.

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

Niveau 3 : CAP.

Niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac PRO.

Niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO envoi collectif.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0006/boc_2020006_0000_0009.pdf

PERSONNEL DES ECOLES D'ESTHETIQUE

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

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

Personnel d'entretien : Personne chargée d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification et réalisées selon des consignes précises.

Employé(e) de bureau : Personne chargée d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification et réalisées selon des consignes précises.

Secrétaire : Personne chargée d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V de l'éducation nationale.

Aide-comptable : Personne chargée d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V de l'éducation nationale.

Comptable : Personne chargée d'effectuer des activités identifiées dans les référentiels de niveau III de l'éducation nationale et justifiées d'une expérience professionnelle lui permettant de remplir lesdites fonctions.

Définition des emplois rattachés à des activités pédagogiques

Surveillant(e) : Personne chargée d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification et réalisées selon des consignes précises.

Enseignant(e) en arts plastiques et activités pluridisciplinaires : A titre d'exemple les métiers esthétiques, la vente, la communication, la technologie, le cadre organisationnel.

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

Enseignant(e) en cours maternel : A titre d'exemple français, mathématiques, biologie, géométrie commerciale, géométrie comptable)

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition personnelle et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions s'exercent à l'animation, à la gestion de la technique et du savoir-faire professionnel. Elles comprennent également la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la planification et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux commissions d'examen fait également partie de sa mission.

Coordinateur(trice) en entreprise :

Prérequis, pour devenir coordinateur(trice) il faut pouvoir justifier de :

? une expérience professionnelle de 5 ans dans un établissement d'enseignement supérieur ou universitaire creusé par le maître d'application de la convention collective ;
? avoir suivi une formation qualifiante sur des fonctions de cadre pédagogique ou pouvoir justifier d'une expérience professionnelle pertinente en relation avec l'emploi de 2 années.

Définition de l'emploi : le cadre d'enseignement professionnel ou universitaire de la section d'enseignement professionnel. Il

est classé non-cadre?: il se parle en situation d'interface entre ceux dont le métier est de décider et/ou de maîtriser les processus de décision (directeurs ou directrice) et ceux qui sont dans la relation directe de face-à-face avec les bénéficiaires (les enseignants, les formateurs). Le coordinateur réalise sa mission sous le contrôle et la responsabilité du directeur ou de la directrice. Il sera conduit à?:

- ? coordonner le dispositif de formation selon les caractéristiques pédagogiques, économiques, techniques?;
- ? participer à la détermination des ressources pédagogiques et des besoins de la structure?;
- ? coordonner l'activité de l'équipe pédagogique (formateurs, professionnels...)?;
- ? effectuer le suivi pédagogique et administratif des stagiaires et des élèves, établir le bilan de la formation?;
- ? promouvoir l'offre de formation auprès de clients, prospects et développer les relations avec les partenaires?;
- ? suivre et contrôler la conformité administrative et financière des activités de formation?;
- ? servir et mettre à jour l'information pédagogique, réglementaire, professionnelle, technique?;
- ? diffuser les messages de la direction et en faciliter la compréhension et l'appropriation par l'équipe pédagogique, les élèves et les tiers.

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

Déroulement de carrière

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

- ? salarié(e) débutant(e)?: échelon A?;
 - ? salarié(e) expérimenté(e)?: échelon B.
- Le passage des échelons A à B s'effectue par accord entre les parties. Les salariés embauchés à l'échelon A peuvent accéder à l'échelon B après une expérience effective de 3 années dans l'entreprise et à l'issue d'un entretien professionnel. Un entretien est effectué chaque année dès la première année de prise de fonctions.
- Si l'entretien conduit à une inscription au niveau des activités ou sur la façon d'exécuter les tâches relatives aux fonctions, l'entreprise pourra proposer une formation.
- Pour le personnel administratif et des services généraux, le classement d'échelon prendra en compte:

- ? l'aptitude à exécuter les tâches confiées ;

- ? l'aptitude relationnelle?;
 - ? connaissance avec les tiers en rapport avec son activité?;
 - ? capacité à identifier les besoins des tiers et du public?;
 - ? capacité à intervenir ou orienter selon les besoins identifiés?;
 - ? capacité à émettre des recommandations avec les clients de l'entreprise?;
 - ? capacité à transmettre et à transmettre un message.
- Le personnel administratif et des services généraux sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.
- Pour le personnel d'enseignement, le classement d'échelon prendra en compte l'aptitude à réaliser et à suivre une formation de cours, à préparer un cours, à évaluer des élèves, à animer un cours, à compléter des documents pédagogiques, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques et aux concours d'examen. L'aptitude à communiquer avec les personnels de l'entreprise en rapport avec son activité. Le personnel d'enseignement sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.
- Pour le personnel de direction en entreprise professionnelle, le classement d'échelon prendra en compte :

- ? l'aptitude à exécuter les tâches confiées ;
- ? l'aptitude relationnelle?;
- ? communiquer avec les tiers en rapport avec son activité?;
- ? capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à intervenir ou orienter selon les besoins identifiés?;
- ? capacité à émettre des recommandations avec les clients de l'entreprise?;
- ? l'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité?;
- ? capacité à transmettre et à transmettre un message. La capacité à compléter des documents pédagogiques, à recevoir les consignes d'un référentiel d'activité et de certification, à suivre les textes réglementaires, à contribuer au fonctionnement normal de l'établissement, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques.
- Le personnel de direction sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.
- Pour le personnel de direction, le classement d'échelon prendra en compte les aptitudes et les capacités suivantes?:

- ? communiquer avec les tiers et le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité?;
- ? capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à intervenir ou orienter selon les besoins identifiés?;
- ? capacité à émettre des recommandations avec les clients de l'entreprise?;
- ? capacité à transmettre et à transmettre un message?;
- ? aptitude à animer les différents conseils de classe et réunions pédagogiques?;
- ? aptitude à organiser et coordonner les emplois du temps des enseignants et des intervenants?;
- ? aptitude à animer et contrôler le suivi de l'activité pédagogique de l'établissement?;
- ? aptitude à appliquer la réglementation en vigueur et les dispositions ministérielles, à suivre et diffuser la stratégie et la politique générale de l'entreprise. Il prendra également en compte l'aptitude à émettre et à garantir le fonctionnement normal de l'établissement.
- Le personnel de direction sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Coefficients du personnel exerçant des activités pédagogiques et de direction

Définition d'emploi	Débutant(e) Echelon A	Expérimenté(e) Echelon B
Surveillant	135	135
Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités pluridisciplinaires autorisé(e) à être nommé à titre définitif et à intervenir à des niveaux d'enseignement ne nécessitant pas l'obtention de l'examen d'habilitation	200	200
Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités pluridisciplinaires autorisé(e) à être nommé à titre provisoire dans l'attente de l'obtention de l'examen d'habilitation	230	?
Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités pluridisciplinaires autorisé(e) à être nommé à titre définitif après avoir obtenu l'examen d'habilitation	240	240
Enseignant(e) en cours magistraux	245	245

Coordinateur/coordinatrice d'enseignement professionnel	250	250
Directeur/directrice	300	300

Article 12 - Maladie. – Maternité. – Accident
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Coefficients du pnnersol des scerveis afadinimsrttis et des seervcis généraux

Les présentes diptoiinoss snot en actoiippln du repect de l'égalité hmoems femmes. Aifn d'alléger la rédaction de cette classification, les eimolps ci-dessous snot déclinables au mlcaisn comme au féminin.

Propos lnieaimirs :

Pour l'ensemble des cintocffeis :

Le salarié est cplaabe d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des oifbtjces définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les coeds et la cturlue oonanrllsngiaete de l'entreprise.

Employé : cietioffnecs 135 à 200.
Agent de maîtrise : ctifeoinfces 230 à 250.
Cadre : ceecoincffit 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 jvniaer 2019 rietlaf au cdare nonaaitl des cieoarntiiftcs pileelnneofsors :
? neivau 3 : CAP ;
? naeivu 4 : BP/ BM IV/ Bac pro ;
? naveiu 5 : BM III/ BTS.

(Tableau non reproduit, csatolbunle en lngie sur le stie Légifrance, ruquibre Btlineuls oifiecfls des cnetionnovs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20200039_0000_0011.pdf&iroBloabGoFscslc=false

Collège employés?: pnormseel administratif, pneesornl des seicvres généraux, seavniullrt et peosenrnl enseignant.

Collège agntes de maîtrise?: coordinateur(trice) en eennmsenget professionnel.

Collège cadres?: directeur(trice).

1. Innamoitdsien de la maaldie et de la maternité

Le poerensnl qui ne pruora se rdrene à son tvaaril puor qluquee cause que ce siot drvea en aietrvr son epyulomer aussitôt que possible. Il dvrea firae pvneriar dnas un délai maiumxm de 48 hurees l'arrêt de travail, décidé par le médecin, ininaduqt la durée prévue de l'arrêt. Il en srea de même en cas de praogoolintn de cet arrêt de travail.

A défaut de justification, l'employeur proru aeedrssr un croueir au salarié le mtanett en dmueree de jtusfiier son anbesce dnas un délai de 8 jours.

La gaitrane des rcseourss et le régime de prévoyance snot définis au crhpitae « Prévoyance ».

2. Gatirnae en cas de maladie, gianarte d'emploi

En cas d'arrêt de taavrill puor maidlae ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Puor bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié diot rmliepr tteuos les ctidonnios sivutenas :
? jstefiuir d'au minos 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? aoivr tnismas à l'employeur le jattfcisiuf de l'arrêt dnas les cndoinois fixées au 1 ;
? bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité siolcae ;
? être soigné sur le tirtrioere français ou dnas l'un des Eatts de l'Union européenne ou l'un des Eatts peatris à l'accord sur l'Espace économique européen ;
? ne pas se trouver, au mmoent de la maladie, dnas une sitotiaun de sspsnieun elxcnuat la pctperieon d'une rémunération.

Les rémunérations des salariés atsbens puor mldiaae ou ancidect seornt geniratas dnas les ciiontodns sevtniaus :

(En jours.)

Maintien de salaire		
Ancienneté	1re période 90 % du sraiaae brut moins ISJS (1) brutes	2e période 80 % du sialare brut moins ISJS (1) brutes
De 1 an à minos de 6 ans	30	30
De 6 ans à monis de 11 ans	40	40
De 11 ans à mnois de 16 ans	50	50
De 16 ans à minos de 21 ans	60	60
De 21 ans à mnois de 26 ans	70	70
De 26 ans à mions de 31 ans	80	80
A pitarr de 31 ans	90	90

(1) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale.

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

Avec un délai de cnacere de 7 juors en cas de madaile ou d'accident de la vie courante.

Sans délai de carnece en cas de miadlae peissrnllloefnoe ou d'accident du travail.

La période des 12 mios de vmesneret des indemnités

s'apprécie, puor chqae juor d'arrêt de travail, de dtae à date. Tuos les jrous clraineaeds snot pirs en compte.

En cas d'arrêts de taavrill successifs, la durée totlae d'indemnisation ne puet pas dépasser les durées maxaleims prévues ci-dessus.

En cas d'absence cnotiue chcnvaheuat 2 années civiles, l'indemnisation par l'employeur est meitnaune jusqu'à épuisement des dtrois de l'exercice échu.

3. Tarvial des femmes. ? Maternité. ? Allaitement

A pitarr du troisième mios de grossesse, les fmeems einentces

bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1 demi-heure et, à partir du sixième mois révolu, de 1 heure de leur période de travail. À leur demande, et en accord avec la direction, ils pourront bénéficier de ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

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

Sous réserve d'en avoir été informé au moins à l'avance, lorsque c'est possible, les mêmes conditions pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

4. Congé de maternité. ? Adoption. ? Congé de paternité Congé parental d'éducation

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

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

Le père bénéficie quant à lui d'un congé de paternité dans les conditions légales en vigueur. Le salarié doit avoir son enfant au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariés qui en font la demande par pli recommandé avec avis de réception pourront demander leur retour de travail dans les délais.

La date de reprise du contrat de travail sera le premier jour de la période de repos ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. À compter de cette date, ils auront pendant 2 ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle. Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans. Si elle est réembauchée, les agavtenas otubés au moment de leur départ leur retourneront acquis.

Ces dispositions s'appliquent aux pères, qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

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

Article 13 - Egalité professionnelle hommes-femmes *En vigueur étendu en date du 24 juin 2011*

1. Préambule

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

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

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

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

2. Dispositions sur la situation professionnelle des femmes et des hommes

Les représentants de branche établis ces dernières années ont constaté que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur d'application de l'accord sont restés élevés.

Dans les entreprises de beauté la répartition des salariés selon le sexe s'avère stable entre 2004 et 2008. Sur un effectif de 16 100 salariés, 15 850 sont des femmes. Plus précisément, le personnel féminin représente 98 % des effectifs présents au 31 décembre 2008.

En ce qui concerne les écoles privées d'esthétique hors contrat, le phénomène inverse se révèle plus représentatif qu'au sein des entreprises de beauté. Effectivement, plus de 1 salarié présent au 31 décembre 2008 sur 5 est un homme. Sur un effectif de 1 850 salariés, 1 450 sont des femmes.

La question de l'égalité professionnelle suscite de s'intéresser à la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permet seule de trouver les pistes d'amélioration.

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

Les parties conviennent de présenter un accord d'étudier et de mettre en place des initiatives précises afin de mesurer les écarts existants sur les thèmes suivants :

- ? les effectifs ;
- ? le recrutement et les types de contrat ;
- ? la rémunération (par coefficient, par sexe) ;
- ? la durée du travail et l'organisation du travail ;
- ? la formation professionnelle.

3. Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 3.1. Prévention de non-discrimination

Les parties conviennent de promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les parties conviennent de réaffirmer que la non-discrimination, notamment, en matière de rémunération est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

3.2. Promouvoir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties conviennent de promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les parties conviennent de réaffirmer que la non-discrimination, notamment, en matière de rémunération est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les parties conviennent de promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les parties conviennent de réaffirmer que la non-discrimination, notamment, en matière de rémunération est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les parties conviennent de promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les parties conviennent de réaffirmer que la non-discrimination, notamment, en matière de rémunération est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les parties conviennent de promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les parties conviennent de réaffirmer que la non-discrimination, notamment, en matière de rémunération est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

? mentionner les deux sexes dans l'intitulé du poste par exemple esthéticien(ne) ;

? lorsque l'intitulé est neutre préciser les deux sexes, par exemple secrétaire (H/F).

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

3.3. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent

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

Une différence de rémunération entre des salariés n'appartient à un employeur que si elle est justifiée par des raisons objectives ou matérielles vérifiables et cetera en l'absence de toute référence au «?sexe?».

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

3.4. Egalité d'accès à la formation continue

Dans la mesure du possible, étant donné le taux de féminisation élevé des emplois, une égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatifs que qualitatifs pour un pourcentage de formation similaire.

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de 6 mois pour la prise en charge d'un enfant en situation de handicap, se déroulera si possible dans l'année en cours et au plus tard l'année suivante. Ils bénéficieront d'un entretien au moment du retour dans l'entreprise pendant lequel seront abordées les attentes du salarié et de l'employeur.

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

3.5. Egalité de traitement des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion. L'appréciation objective du salarié est fondée sur la réalisation des missions qui définissent la ou les fonctions, l'adéquation entre l'exécution des tâches et les objectifs fixés, la maîtrise du poste et l'expérience. L'appréciation individuelle du salarié ne peut être influencée par la prise d'un congé parental.

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

4. Négociation et contrat dans l'entreprise

Les entreprises et les sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2242-1 du code du travail ont pour tâche de négocier chaque année pour définir et négocier les mesures nécessaires de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectuée prévue à l'article L. 2242-6 du code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les disparités salariales et l'ensemble des effets de structure qui contribuent aux écarts de rémunération.

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

L'obligation de négocier porte-t-elle?

? sur les mesures pertinentes de réduire les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes?

? sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures prises pour atteindre.

Elle porte notamment sur:

? les conditions d'accès à l'emploi?

? les conditions d'accès à la formation professionnelle?

? les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel?

? l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial situe à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation. Les parties peuvent convenir que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 14 - Formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Préambule

La formation professionnelle continue a pour objet de :

? favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;

? permettre leur maintien dans l'emploi ;

? sécuriser leur parcours professionnel ;

? favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;

? contribuer au développement économique et culturel ;

? permettre leur promotion sociale.

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

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

1. A l'initiative de l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales de formation ;

2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;

3. A l'initiative du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation (CPF) dans l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée hors temps de travail et avec l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée sur le temps de travail ;

4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;

5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

La branche de l'esthétique reconnaît toutes les formations (sensibles au RCNP (répertoire national des certifications professionnelles)) :

? diplômes ;

? certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

? titres.

1. Frimtoons à l'initiative de l'employeur

1.1. Paln de formation

L'employeur asuse l'adaptation des salariés à luer ptsoe de tivaral ;

Il vleile au maitinen de luer capacité à opucce un emploi, au rarged naneommtt de l'évolution des emplois, des toginelohchs et des ogtoainnriiss ;

Il puet prsopoer des fortnamios qui pcapniretit au développement des compétences, qui dnone arlos leiu à rcaonsesnacine au rotuer de formation, à la maîtrise de la lagnue anisi qu'à la lttue crntoe l'illettrisme.

Les pucblis pieorirraits snot les pnoreness snas qiacalftuoiin sstniauffe puor oueccpr luer emploi, les ponesnres en réinsertion pesnefolrionlse et les pnrsoenes en stiiuatn de handicap. En auucn cas la définition des pucblis prtioiiears n'exclut les artues salariés de luer driot à la formation.

Les acniots de ftiarmoon financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de pciptatiiaorn au développement de la ftrioamon proessienfollne continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un pgomrarme établi en fniooctn d'objectifs préalablement déterminés s'il y a lieu, après citonaulostn des icnnatess représentatives du pnersnoel (IRP). Ce prmomagre précise les menyos pédagogiques et d'encadrement mis en ?uvre. Il définit un diitospisif peematrnt de sruiue son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces fonotiarms dinoevt fiare l'objet d'une cntevonion avec un omirngsae de formation.

La friotoman est en pciirpne dispensée dnas des lcouax dsicntits des liuex de travail. Lorsqu'elle cpmorote un eeemnninsget pratique, ce deriner puet être donné sur les luiex de travail. Dnas ce cas, un cpmtoe rdneu des mreuses pierss puor que l'enseignement réponde aux coiotnidns fixées à l'article D. 6321-1 est adressé aux IRP.

Les écoles d'esthétique cosmétique puroront réaliser des frmiootans peiutaqrs ou théoriques puor luer pnsoenrel ou puor d'autres ersinerpets en roasin de la spécificité de luer activité et de luer sautt d'établissement sciarole et/ ou de certne de formation.

1.2. Actnois de formation

Les plnas de fatoomirn dnevort dneiiustgr :

? les aonicts d'adaptation au potse de tiarval ou cleles liées à l'évolution ou au meitinan dnas l'emploi assimilées à du tpmes de tariavl ecfeitf ;

? les antcios de développement des compétences.

Les aicotns de friaomotr liées à l'évolution des eploims ou cillees qui pecrpatniit au meitann dnas l'emploi, snot msies en ?uvre otganeroliiebmt pndaet le tpmes de travail.

Elles donnnet leiu peadnnt luer réalisation au mtnaeiin par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les hreues de fomoitran alomcecps en dehros du tepms de tavairl dneont leiu au vesnermet par l'entreprise d'une alictloaon de foaomtirn dnnot le mtannot est égal à un pcrunatgoee de la rémunération ntete de référence du salarié concerné. La durée de la farmoiotr hros tpems de taviarl est limitée à quatre-vingts hereus par an et par salarié.

Le ruefs du salarié de pctriepar à des anitocs de fotimoarn en dhores du tpems de taviarl ou la dénonciation de son acorcd dnas les 8 juors ne cnutstoie ni une fuete ni un miotf de licenciement.

L'allocation de frtoamin est égale à 50 % du siaalre net, calculée sur les 12 dierenrs mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est dnoc pas suismoe aux ctsntiooais panatleros et salariales.

Les fails aenxens :

? toapnrst en cmmuon (SNCF 2e classe) ou aiovn (économique) et/ ou métro. Le meyon le puls économique srea privilégié ;

? en cas d'utilisation de la voiture, le rnmoburseemt s'effectue sur la bsae des tuax kilométriques cvnnnoloeitens en vguiuer (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les pkiagrns snot remboursés sur présentation de jtictfsfiituas ;

? les firas de raeps soernt remboursés sur présentation de jticutiisff et limités à 4,5 fios le barème fascil de l'administration (Urssaf) par raeps (4,70 ? puor l'année 2016) ;

? les fails d'hébergement srenot remboursés sur présentation de jiiactiussff et limités à 70 ? par niut en pocvirne et 90 ? à Prais (petit déjeuner inclus).

1.3. Atocins de fromiotan finançables par l'OPCA de la branche

Les foatrnims snot définies par la CPNE-FP de la banhcre et preiss en cghrae en focionn des fodns deoilpsnibs de l'OPCA de bcharne (organisme piatirrae ceceltluor agréé).

Tout stgae technique, pfoessoirncl et transversal.

1.4. Critères de psire en cgrahe puor les atcoins de formation

Ces acotins de fiotaomrn eucxent les diplômes, les caceftiitrs et les sgtaes de marques. Ces foonrmiats peneuvt cbnteuoirr ernte aeutrs à la réalisation du balin de compétences, de la VAE et à l'acquisition du scloe de casnsiaonencs et de compétences ponreesfoillsnes (CléA).

2. Fmiortnoas à l'initiative du salarié : congés inliduvedis ftroamoin (CIF)

2.1. Dpoisntoiss générales

Le CIF a puor oebjt de pemrrtete à tuot salarié, au cruos de sa vie professionnelle, de svirue à son iinvittiae et à ttrie individuel, des atniocs de fotiomarn professionnelle, indépendamment de sa pritcoitaaipn aux sgteas et aontcis de fmtoroian comiprs dnas le paln de fmoroiatn de l'entreprise dnas leaquille il eerxce son activité.

Ces aotnics de fomtraion dneviot prtetmere au salarié :

? d'accéder à un nvaeiu supérieur de qlifiauciotan ;

? de cehngar d'activité ou de pesfsiroon ;

? de s'ouvrir puls lemanrget à la culture, à la vie sliaoce et à l'exercice des responsabilités atciasesoivs bénévoles.

Les aitoncs de foatirmon du congé indeiuidl de firmoaotr s'accomplissent en tuot ou ptiare pndaet le tpms de travail.

Le hros tpems de tarival diot rseetr eieectxnpnl et ceceronnr les corus du soir.

Le congé inievddiul de ftroaimn puet également être accordé à un salarié puor préparer et puor se présenter à un emxean vsanit l'obtention d'un titre, diplôme ou CQP enregistré au répertoire naainotl des ctincrfateiios professionnelles, conformément à l'article L. 335-6 du lrive III trtie III du cdoe de l'éducation.

2.2. Cnoitonds d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé inudiviedl de foatmroin le salarié diot être présent dupeis un an au mnios dnas l'entreprise. Et aivor une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 24 mios consécutifs ou non, qlerule qu'ait été la nurate des ctrtonas successifs.

Il diot efetcefur sa deamnde de congé par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit drvea préciser le nom de la formation, les dates, la durée et le rhytme de la formation.

La ddaneme srea formulée :

? 120 juors aanvt le début du congé iidenuvidl de foatirmon puor les foatrimns au moins égale à tiros mois.

Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

? la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à 6 mois ;

? la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;

? le passage ou la préparation d'un examen.

Pour les personnes éligibles les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire doivent être présentées systématiquement 6 mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours.

L'employeur répondra dans un délai de 1 mois. En cas de refus, il motive sa réponse.

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

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

L'employeur peut également refuser si plus de 2 % des effectifs sont en congés individuels de formation.(1)

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation peut en outre bénéficier d'un congé individuel de formation agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au 1/12 de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

2.3. Durée du congé

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

Voir avec le FNOIECF (OPACIF) de votre région sur les durées de présence en charges.

2.4. Conditions de prise en charge

Elles sont définies par le FECONGIF de votre région ou celle dont vous dépendez.

3. CPMOE professionnelle (CPF)

3.1. Définitions générales

A compter du 1er janvier 2015, le CPF succède au DIF et au DIF portable.

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

3.2. Bénéficiaires

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

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

Néanmoins, l'employeur peut informer, conseiller et orienter le salarié dans la mise en œuvre de sa formation.

Coconstruire un projet commun de formation permet de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en

préparant à l'évolution professionnelle du salarié.

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

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

Le CPMOE ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus de mobiliser son CPMOE ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le CPMOE peuvent être utilisées en cas de changement de statut de salarié ou de perte d'emploi. *Le CPMOE est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir ses droits à la retraite.(2)*

3.3. Crédit d'heures

Le CPMOE est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées sont reconstituées dans la limite du plafond de 150 heures.(3)

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

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

3.4. Actions à privilégier(4)

Sont privilégiées dans le cadre du CPF :

? les formations permettant d'acquérir des connaissances et compétences qui contribuent à l'ensemble des compétences visées à ce jour : compétences CléA :

? la maîtrise de la langue française ;

? l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques ;

? l'utilisation des techniques de base de l'information et de la communication numérique ;

? l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;

? l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un projet individuel ;

? la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;

? la maîtrise des gestes et savoirs et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des règles élémentaires.

Ce plan étant destiné à évoluer, se référer aux sites ci-dessous : www.certificat-clea.fr ou www.education.gouv.fr ;

? les formations d'accompagnement à la VAE ;

? les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux, notamment par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, permettant d'obtenir :

? une ccoiafetrin iscrntie au RCNP (répertoire natonail des crctioifniaies prilesnolofneess ? www. cncp. gouv. fr) ou une ptiare de la ciicoirtaetfn classée au RCNP ;

? un ctriicafet de quuailiaitofn ponelfresslinoe (CQP) ou crticfiaet de qlifitauoaign pneosefnorslile jotrnosefprieennsl (CQPI) rucnneoe par la banrche de l'esthétique ;

? une ctcoafiteirn ou une holtiiaibtan irsntcie à ? l'inventaire ? de la commisoisn nanatloie de la coetctiatirin preoslifneolsne (CNCP ? www. cncp. gouv. fr). Cet iierannvte rnsceee les ciferiocantits et htoailaitnibs ne frniguat pas dnas le RCNP (habilitation électrique, CCAES ?).

Des lsites illntrpsfrneeensoieos snot élaborées par les pnaiaerrets soucaix au nveiau naitnoal et régional. L'ensemble de ces ltiess réuni en une seule, est cbulonltase sur le stie ofieicfl : www. moncompteformation. gouv. fr.

3.5. Msie en ?uvre du CPF

Pendant le tmpes de taarvil(5)

Le salarié qui sohiaute se feormr penadnt le tmpes de traavil diot asdeersr une dmedane d'accord à l'employeur ptarnot sur le ceotnnu et le celadnrier de la formation, dnas les délais stnaavis :

? 60 juors miiumn avant le début de la ftmroaon si celle-ci drue minos de 6 mios ;

? 120 juors puor une fatoiormn de 6 mios et plus.

L'employeur dsospie de 30 jrous cdieraaalns puor répondre. L'employeur devra, en cas de refus, mieotvr son cihox par écrit. A défaut, la ddeanme est considérée cmme acceptée.

Les heerus de ftmoiroan réalisées sur le tpems de taarivl snot rémunérées au tuax nromal par l'employeur.

Le comité d'entreprise (CE) srea informé au mnios une fios par an via une lstie anonymoe de chuaqe faooirtmn suivie, en précisant l'intitulé, le nrmbœ d'heures, en dgtaniniust les hueers de fitrmoaon effectuées pnaaedt et hros tepms de travail.

En dohers du tmpes de travail

Si l'action se déroule en dhreos du tmpes de travail, l'accord de l'entreprise n'est pas requis.

Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mias cinnutoe à bénéficier de la ptioecotn slcioae en matière d'accident du travail.

3.6. Fineennacmt du CPF

Le CPF est financé par une cniribottuon versée à l'OPCA désigné, qui se crahge de la psire en chgare des coûts de la formation.

Dans ce cadre, l'OPCA puet prennde en caghre tuot ou ptiare des fiars sivntuas :

? les frias pédagogiques et les fiars aennexs (transport, repas, hébergement). La psrie en chgrae s'effectue au coût réel, aevc possibilité de pnalfoenenmt sur décision du ceinosl d'administration de l'OPCA ;

? les frias de gdare d'enfant ou de penrat ou de pneart à cgrahœ occasionnés par le sivui d'une footiarmn réalisée en tuot ou ptriae hros tmpes de tariavl (la pirsœ en chgrae s'effectue au coût réel, aevc possibilité de pnfmnaleonet sur décision du cenosil d'administration de l'OPCA) ;

? les rémunérations (formations pnaeadt le tmpes de travail), la psire en crahge étant subordonnée à une décision espaxree du cniseol d'administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût goalbl du fneinmeact (frais pédagogiques, frais annxees et rémunération).

3.7. Abondement

Dans les eresrtinpes d'au monis canitqne salariés, losqure le salarié n'a pas bénéficié, dnruat les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des ernntteies prévus au I du même atrcile et d'au monis duex des toris mereuss mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cnet heuers de fntiraoon supplémentaires snot isitncres à son ctpome ou cnet trtene heuers puor un salarié à tmepps partiel, dnas des condnoitis définies par décret en Cnioesl d'Etat, et l'entreprise vsere à l'organisme ptriraaie agréé puor clleetocr sa ctnioribtuon due au trtie de l'article L. 6331-9 une smome forfaitaire, dnot le monnatt est fixé par décret en Cosienl d'Etat, canrnsodropet à ces hueres ;

Dans ttueos les etrerenisps de la branche, par dérogation aux dstpsoiioins ci-dessus, un aobendnmt srea mis en pclae puor les salariés euanefcftt 80 % de la durée légale ou plus. Cet anddemebot oiroctera le même nobmre d'heure que les salariés à tpems plein, à sivoar 24 hereus annuelles.

Les adbenmtnoes supplémentaires mentionnés aux pnitos ci-dessus n'entrent pas en compte dnas les moeds de caclul des hruees qui snot créditées sur le cmtpoe du salarié chuaqe année et du plafond.

4. Ciseonl en évolution poosnfnilselere (CEP)

Le CEP est un dsiiipostf d'accompagnement gratuit, cnenfdoiteil et personnalisé proposé à tuot salarié sanouihhtat farie le piont sur sa sattioiun pssrnnooilelefe et, s'il y a lieu, élaborer un pojret d'évolution prllsfenseioone (reconversion, rpisree ou création d'activité ?).

Le CEP est assuré par des coslrnlies des oesmiagnrs stinavus (pour exemple) :

? Pôle elpmoi ;

? AEPC ;

? msonsiis llaoces ;

? OACPIF ;

? CAP emploi.

Chaque epuymoler diot inroefmr ses salariés lros de l'entretien d'embauche ou à l'occasion de son erittenen prsneoesofnil de la possibilité de reouirrc à cet accompagnement.

5. Balin perfenioossnl et eentreitn professionnel

L'entretien ponroeesinfl : tuos les 2 ans.

Il diot perttreme au salarié et à son eypmpeuor de se peosr et de regeadr le passé, le présent, puor cirtunrsoe le futur : pitrcspeeves d'évolution du salarié, insesismventet de l'entreprise puor apetiicnr les évolutions inreents (développement, évolution des métiers, ceannemhgt de pceross ?).

L'entretien pnsornfeoesil diot être dincsttt de l'entretien d'évaluation professionnelle.

Le bialn prsnfneioeosl : tuos les 6 ans.

Il diot être l'occasion de friae un état des leiux récapitulatif du poruacrs prioenosnsefl du salarié.

Ce blain pmeret de vérifier que le salarié a bénéficié des eetrentis plninoosfseres et d'apprécier s'il a :

? sivui au mnois une aitcon de fmoroatin dnas le cardœ du paln de ftmaoroin ;

? aqcius des éléments de ctiatefrcoiin par la fomoiratn ou par une VAE ;

? bénéficié d'une posogirersn srallaiae ou professionnelle.

6. Preaopsst orientation-formation

La loi intègre dnas le cdoe du travail, la possibilité puor chuaqœ

salarié de bénéficiaire d'une formation.

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

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

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

A ce titre, il recense, notamment :

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

? dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des formations réalisées à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les avis rendus par Pôle emploi, les expériences professionnelles en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre ;

? ainsi que toutes les formations que le salarié juge utiles (formations professionnelles notamment).

7. Caractéristiques de qualification professionnelle

7.1. Définition des qualifications professionnelles

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

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) seule ou conjointement avec les partenaires sociaux du domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

7.2. Conditions d'obtention

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

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

7.3. Personnes pouvant obtenir le CQP

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

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

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

L'accès au CQP par des voies différentes selon la situation des candidats :

? salariés en formation continue (plan de formation, congés individuels de formation [CIF], compte personnel de formation [CPF], période de qualification professionnelle [PP] ?) ;

? jeunes complétant leur formation initiale ;

? personnes en contrat de professionnalisation ;

? demandeurs d'emploi.

7.4. Création d'un CQP

7.4.1. Décision de la mise en place d'un CQP

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

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

? le domaine d'activité et les besoins existants ;

? le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;

? les axes stratégiques de formation.

Après en avoir délibéré, la commission décide ou non son avis.

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

7.4.2. Cahier des charges

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

? la définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;

? le public visé et les prérequis exigés ;

? le processus de la formation ;

? le suivi des stagiaires et de la formation ;

? l'habilitation des centres de formation ;

? l'organisation des examens et la certification.

7.5. Renouvellement, modification et suppression des CQP

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

Le CQP se trouve alors :

? soit renouvelé par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable ;

? soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours sont menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les bénéficiaires peuvent se prévaloir ;

? soit reconstruit après modification décidée par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout effet de date débutant après la décision de la commission.

7.6. Suivi des compétences des bénéficiaires

Tout organisme de formation habilité par la CPNE-FP organise des actions de suivi au CQP devant :

? s'engager à se conformer au cahier des charges défini par le CQP ;

? s'engager à recueillir les données de la CPNE-FP ;

? adresser l'ensemble des données nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FPEEIPC ;

? s'engager à répondre à toutes les demandes de la CPNE-FP pour l'organisation du dispositif.

En cas de non-respect des différents éléments du cahier des

charges, le certne de fortoiman proura être convoqué davnet la CPNE-FP dnas l'éventualité du riartet de l'habilitation à l'issue des frtnioaoms en cours.

7.7. Certification

L'obtention définitive du CQP srea rnedue par la CPNE-FP à patrir de la délibération du jury d'examen, de l'avis délivré par le robselnpsae du centre, des résultats obunets et de l'assiduité du candadit à la formation.

Procédure iirtcinposn valdiioatn CQP :

Pour cauqhe session, les creents habilités reçoivent par mail, trios mios avant la dtae prévue de la validation, un btliueln d'inscription. Ce blutlien srea complété par le crnete de famtoirn et le candidat. Celui-ci dvrea sinegr le builletn et finuror les ducotmnes demandés.

L'ensemble des pièces dvrea être retourné par le cnetre de fraioomtn à la CEPFNP à une dtae précisée sur le document. Ctete procédure est également abplcipale puor les cnaitadds refusés à une sesiosn antérieure.

Chaque cnerte de fotairomn aeuttciqra un doit d'inscription calculé au potarra du nmobre de cidantdas présentés. Le matnont de ce dorit d'inscription est fixé chaque année par la CPNEFP.

7.8. Ingénierie de formation

L'OPCA purora prnedre en chgare financièrement, sur dmadene de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie puor la certification, l'homologation ou la mfatoicdiion des ttries conernnact la branche.

7.9. Cattedcriifs de fotmaiorn rnuoces par la branche

La CPNE-FP reconnaît cniq CQP mis en plcae par la bcrhnae :
? CQP milueaqulr csoenil amtauieyr défini par le caiehr des

charegs et le référentiel du 16 mras 2009 ;
? CQP SPA ptreaciin défini par le ceaihr des cgearhs et le référentiel du 16 juin 2010 ;
? CQP SPA manegar défini par le caeiehr des chgreas et le référentiel du 16 juin 2010 ;
? CQP sittylse ouglrnaie défini par le cihear des carhegs du 6 jnvaeir 2011 ;
? CQP esthétique saicloee défini par le cahier des chrages du 21 juin 2017 (géré par la CPNE-FP de l'esthétique ? cpne-fp-esthetique@orange.fr).

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

8. Ctorant de professionnalisation

8.1. Durée

La durée du canrott de psloesofsiaotanirnn puet être portée à 24 mios aifn de prertmtee la préparation aux diplômes et ciicatftres de nvaieu V, IV et III cranecnnot les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, bac, BTS, BM nvaieu III, les titers certifiés et les CQP rnuneocs par la bncahre et préparant aux métiers de l'esthétique.

Pour les fnaoomrtis d'une durée de 1 200 herues maximum, la durée de la faoirtomn puet être portée à 33 % du tpmes de travail.

Il en va de même puor la préparation de diplômes ou ciatritfecs cordoperansnt aux eliomps ainittmsridfas et sierecvs généraux.

Le canortr de pnoissniloferoaatin pemert d'obtenir un diplôme, un cartciifet ou un trtie certifié enregistré au RCNP ou un cfiectairt de bhncrae dûment défini par la CPNE-FP.

Les durées des formations, préparant au métier d'esthéticien (ne), proposées caeruonmmt en crtnoat de professionnalisation, snot les snatuevis :

Diplôme ou certificat préparé	Prérequis	Durée de la formation jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1 100 hreues maximum
BP esthétique cosmétique parfumerie	CAP esthétique cosmétique parfumerie	1 100 hurees maximum
Bac pofnioresnesl esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1 200 heerus maximum
BTS esthétique	Tout navieu IV	1 200 heures
BM naeivu III esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niaveu V (sous conditions)	572 hereus minimum
CQP maquilleur-conseil animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	240 hurees minimum
CQP sttslyie ongulaire	Niveaux définis par la CPNE-FP	154 hruees minimum
CQP spa praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 hereus minimum
CQP spa manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	276 hueers minimum

Ce telbaau est frnuoi à ttrie itcndaif et n'est pas exhaustif.

8.2. Rémunération

Les salariés en conratt de pfnsotialseinirooasn snot rémunérés sur la bsaee du Simc ou conventionnelle.

Les salariés de monis de 26 ans tlarituies du cnatort de psetosfasoionilarnin perçoivent pdneant la durée du CDD ou pendnat la durée de l'action de pisreanstfooolasinin s'il s'agit d'un CDI, un sliiare mmnium calculé en fniotcon de luer âge et de luer nvaieu de formation.

Ce srlaaie ne puet être inférieur à :

? 55 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de minos de 16 ans à 20 ans révolus ;

? 65 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus trtiuiaels d'un baccalauréat psfionnerosel ou teohncgiqule ou d'un trite ou diplôme à finalité poefosiellrnsne

de même naeivu ;

? 70 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls ;

? 80 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls tteiuialis d'un baccalauréat psonenroiesfl ou thiougqnlceee ou d'un trtie ou diplôme à finalité pselonfsneriole de même niveau.

Les tuiiterlas de cnartot de pisfornsteeasonliaion âgés d'au moins 26 ans perçoivent pnedant la durée du CDD ou pedannt la durée de l'action de psaeiritnosliinsoafon s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mnilmiae prévue par les dinipoiostss de la présente ctnonvein collective.

8.3. Ffiaort hariore de la formation

Les tuax de prsie en chagre snot définis par la section prtiraaiie plnseoienofslre de la branhce esthétique en acrcod avec l'OPCA de la brnrahe en fcoiion des fonds collectés.

8.4. Tutorat

Le taurtot porrua être assuré par des salariés triaiutels au muniimm d'un diplôme de même navieu ou le cehf d'entreprise.

Dans les aurets cas :

? les pseneonrs tlireaiuts d'un diplôme de niaveu V poronurt également arsuser le tuotrat puor des diplômes ou des cciartfttes de qcaaiitulfoin pelosfoneirsnlle de nveaiu IV suos réserve de jfetiuisr d'une expérience pfsnonrlsoeliee de 5 ans à ce nievau de qoftiliacuan puor les cefhs d'entreprise et puor les salariés ;

? les porseenns chargées du turtaot d'un nveaiu III dvenort jjeifustr d'une expérience psfosernnlloiee de 5 années et d'une froamiothn de tuteur.

Le feaimnennct des dépenses liées à l'exercice du ttarout proru être financé par l'OPCA de la bcahrne et est plafonné à 345 ? (au leiu de 230 ?) par mios et par bénéficiaire :

? lorqsue le tteur est âgé de 45 ans et puls ;

? ou loqruse le ttuuer aonmagccpe des pbiclus prioritaires.

Un salarié ou le cehf d'entreprise ne prruoa pas teorutr puls de 2 salariés.

8.5. Pitactrpiioan d'un salarié à un jruy d'examen et de VAE

La paapriitotcn d'un salarié puet être prsie en cgrahé par un OPCA.

Les critères sneort définis par la SPP de la brchane en aroccd aevc l'OPCA.

Le salarié désigné puor pcirtpaier à un jruy d'examen ou de VAE est autorisé par son epemoluyr à s'absenter, suos réserve de rteecpser un délai de prévenance d'un mois.

Modalités de psire en craghe de ces dépenses

La pisre en charge par l'OPCA se frea par slmpie dnemdae écrite de l'employeur snas lmtiie de temps.

Cette ddemnae srea accompagnée des pièces jaiiecvstiftus : beiulltns de salaires, tirte de trnasrpot ou carte grise, facuetrs d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

9. Période de professionnalisation

9.1. Objectifs

La période de psfainnotlsaonorsein vsie à favoriser, par une foimtoarn en alternance, le mieinatn dnas l'emploi des salariés les moins qualifiés.

La période de pfaasenliorsnoostiin aoscsie :

? des crous théoriques généraux, plesoiersonnfs et tghuieooelnqcs dispensés par des oermgnaiss de fairomton ou, par l'entreprise elle-même si elle dposise d'un sircvee de foamrtin ;

? et des crous paiurqets peeantmtrt l'acquisition d'un savoir-faire en lein aevc les qinitufolaacis recherchées par l'entreprise.

Les ftmonarios ponuvat être siuives dnas le cadre de la période de pteoisnilssinrfaoaan snot :

? les fnotioarms qfalnitauies enregistrées au répertoire niaanotl des ciitnifroteacs (RNCP), ou oavnurt droit à un cfreitciat de qtcaliuiiaofin pnnfslieoeoslrre de bachnre ou ibraentchnre ;

? les faroniotms ptnreaetmt l'accès au socle de cicesnaansnos et de compétences ;

? et les fromoiatns ptetmenrat l'accès à une cietriitfaocn intcsrie à l'inventaire réalisé par la Csiomisomn nolantaie de la craietoiftcin poonleirsfenlse (CNCP).

9.2. Bénéficiaire

La période de psitroiiioofnalssenana s'adresse à tuot salarié :

? en cotarnt à durée indéterminée (CDI), y copirms les salariés tlieiaturs d'un cntroat uunqie d'insertion (CUI) ;

? en catrnot à durée déterminée (CDD) dnas une srttuurce d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Le bénéfice de la période de prfiisaloonnaetosin est subordonné à la prise en cpotme par l'entreprise du praonugtcee de salariés simultanément atnebss puor cause de formation.

Ce pneccaotrué ne diot pas dépasser 2 % du nmbore total de salariés de l'entreprise.

Dans les eipnsreres de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de poorseafnnaissolitn puet être différé, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il aiobutt à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de pitinsosaiealorsnfon est msie en ?uvre :

? siot par l'employeur, dnas le cadre du paln de fmioarotn de l'entreprise ;

? siot par le salarié.

9.3. Demande

Le salarié qui sohutiae bénéficiaire d'une période de prnetsnsfliiooaaisn diot en friae la deamdne à son employeur, de préférence par ltrete recommandée aevc aivs de réception. S'il le souhaite, le salarié puet useiltir ses heerus de foitaormn iscnietrs sur son cmptoe perneonl de fomitaron (CPF).

9.4. Durée

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de pfasoielrintoonssan diot svirue une foaotmrin d'une durée mainilme de 70 heeurs réparties sur une période mxmaile de 12 mois.

Cette ftmioarn puet se dérouler pneandt ou en drheos du tmptes de travail.

Cette durée mmiinale ne s'applique pas :

? si le salarié milsboie son CPF puor suirve la fitamoorn ;

? si la firotoman sviuie pmeret de réaliser une vltadiaoin des acuiqs de l'expérience (VAE) ;

? si la fomioarotn est irsincte à l'inventaire réalisé par la CNCP.

9.5. Rémunération

Les fonartmios msies en ?uvre pendant le tpems de tviaarl dnennot leiu au mtenian par l'employeur de la rémunération du salarié ;

En revanche, lrusoque la fimotraon s'effectue en dhores du temps de travail, elle donne leiu au vrmeeesnt d'une rémunération spécifique dtie aiolaotlcn de formation. Cttee aalotioen est versée par l'employeur.

9.6. Ptrotietcon sociale

Le salarié en foaotmrin bénéficie du minaeitn de sa pietocortn saoilce légale et cononlnteivnele (couverture maladie, acceidnt du tivraal ?).

9.7. Tutorat

Le salarié en période de prlanteifaoniosossn puet bénéficier de l'aide d'un ttuuer csihoi par l'employeur prmai les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié cshioi puor être teutr diot être vrlaontioe et jfteiisur

d'une expérience plsliefoersne d'au moins 2 ans dnas une qfaitiailcuon en lein aevc l'objectif de pfonoisalosiasnretin visé.

Les mnsisios du tteur snot :

? d'accueillir, aider, ionemfrr et giduer le salarié en période de piartinsslaoneosofin ;

? d'organiser l'activité du salarié dnas l'entreprise et de ceuotrnr à l'acquisition des savoir-faire pionsneefsr ;

? de vleelir au rspecet de l'emploi du temps du salarié ;

? de prtcepaair à l'évaluation du sivui de la formation.

10. Durée et siuvi de l'accord

Conformément aux nolevuels dispositions, cet avnnaet est conclcu puor une durée indéterminée.

Le sviui de cet accrod srea assuré amuenenllet par la CPNE-FP de l'esthétique. 11. Dépôt et extension

Le présent aaenvnt srea déposé, par le secrétariat de la csimmoiosn paritaire, auprès des sercives cueatnrx du ministère chargé du travail, à la dieiotrcn générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent arocdd porrua être déposé par tuote ature otngoiarsin représentative saagitrine du présent accord.

Les paierts stiriangeas ciennvenont de seiolitclr l'extension du présent avenant, en aiticpoapn des dstpoisinois de l'article L. 2261.15 du cdoe du travail.

Les disopsoiints du présent aanenvt enoertrnt en vgiueur à cpeomtr du 1er juor du mios sivnuat la dtae de l'extension.

(1) Le neuvième alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve de l'application des disoisotpins de l'article L. 6322-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

(2) La dernière pshare du deiren alinéa de l'article 3.2 est elucxe de l'extension cmmoe étant cnrraotie aux dipintioosss de l'article L. 6323-1 du cdoe du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 1° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvtlieae au travail, à la moirtodasenin du digoaula scioal et à la sécurisation des puorcas professionnels.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

(3) Le pmierer alinéa de l'article 3.3 est étendu suos réserve de l'application des dootpsniiss de l'article L. 6323-11-1 du cdoe du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtleaive au travail, à la maonsiitdeorn du dagioalue siacol et à la sécurisation des puorcas professionnels.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

(4) L'article 3.4 est étendu suos réserve de l'application des dpiooitsiss de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 4° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reatylie au travail, à la mnrosoidaietn du dulaioge siaocl et à la sécurisation des pcrruoas pelseofnoirs et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 ravitele à l'égalité et à la citoyenneté.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

(5) Le piermer piont de l'article 3.5 est étendu suos réserve des dsioitionsps de l'article L 6323-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La présente coeintvonn cocllivtee alnune et remlapce l'ensemble des dsnpiioitoss de la citvnooen ccoileltve naaliotne du 11?mai?1978 (iddc : 972) puor les eertiepsrns enrnat dnas le cahmp d'application défini ci-après. Aucun acrcod ne purora déroger aux dissitpionos de la cvntoinoen cvlctoilee suaf de manière puls flaroabve aux salariés hros les cas où les dpitinissoos légales dnnonet à l'accord de bahnrce un caractère subsidiaire.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I CQP Maquilleur conseil animateur

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Annexe I. CQP « Mullaiaqur cnsioel aatemnuir »

(Cahier des cahrges du 16?mars?2009)

Conditions d'accès.???Public visé

Le?CQP est oeurtv aux jeeuns et aux adultes, aux salariés et aux dederumnas d'emploi.

Il est accessible?:

? aux taulrtieis d'un des diplômes de l'esthétique-cosmétique-parfumerie et de la crufiofe (CAP, BP, bac professionnel, BTS) oentbus par la fioatomrn initiale, la ftirimoan contunie ou la vadtlliaon des auqcs de l'expérience?;
? aux pnrnseeos non ttleariius d'un des diplômes précités anyat exercé 3 ans à un potse de la filière esthétique suos le contrôle d'un esthéticien diplômé.

Pour le deuxième cas, les crdeudtaains snot sesiumos à l'accord de la CPNE-FP. En cas de rufes une réponse motivée srea adressée à l'intéressé dnas un délai de 2 mois.

L'accès au CQP prrdena des fermos différentes sloen la suotitian

des candidats?:

? salariés en ftorioamn ctounine (plan de formation, CIF?);
? jeunes complétant luer fitoamorn initiale?;
? posrneens aanyt une expérience puls ou mnios gnarde du métier aevc des niaevux de foratimon différents?;
? pnesroens en ctnroat de professionnalisation.

Durée de la formation.???Programme

Durée

La foomrtan puet s'organiser à tpems praetil ou à tmpes plein. Cete flexibilité est nécessaire puor tniier cpmote de la diversité des satnotiuis perelenosnls des cadiatnds à la formation.

Une durée mmiinum est prévue puor cqauhe pratie du prrgamome de formation?:

? communication?: 20 heures?;
? gestion?: 10 heures?;
? cutulre professionnelle?: 30 heures?;
? opoitrn 1 (visage)?: 180 heures?;
? opioitrn 2 (maquillage lngoe durée)?: 105 heures?;
? mluode complémentaire?: 30 heures.

Cette durée puet évoluer en ftonoich des prraucos ielivdinuds (formation initiale, VAE).

Nombre d'heures nécessaires (*)

Prérequis	Tronc commun	Option 1 (visage)	Option 2 (longue durée)	Module complémentaire
Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique	60	180	105	?
Non-diplômé de la filière esthétique mias bénéficiant d'une expérience de 3 ans dnas la filière esthétique	60	180	105	30
Non-diplômé de la filière esthétique	60	220	105	30
(*) Le nombree d'heures nécessaires s'obtient en aindntniadot au « tonrc cummon » la ou les onotpis ciosehiss par le cdaniadt et éventuellement en y aotaunjt le mduole complémentaire.				

Programme

(Consulter le référentiel d'activité et de certification)

Plusieurs savoir-faire et coninenacsass snot déjà aiuqcs grâce à

la fmiotaron initiale. Les thèmes développés ici senrot dnoc abordés dnas l'optique d'un pfteeieecnnnromt ou d'une auiiiitoqscn de nluleveos compétences et connaissances. Une ftarmioon complémentaire est prévue puor les prnoeness non diplômées en esthétique.

Domaine		Module	Durée minimum
Tronc commun	Communication	S'exprimer	20 heures
		Conseiller/vendre	
		Promouvoir	
	Gestion	Organiser	10 heures
		Gérer	
		Rechercher l'information	
	Culture professionnelle	Connaître	
		Culture artistique	
		Réglementation	

Option 1	Visage	Techniques d'épilation du visage	180 heures
		Maquillage cuop d'éclat	
		Maquillage lumière du jour	
		Maquillage homme	
		Maquillage événementiel	
		Maquillage des différents tyeps de teint	
		Techniques ciectvorres : orbme et lumière	
		Pose d'accessoires	
Option 2 (l'option 1 diot être préalablement validée)	Maquillage lugone durée	Connaissance du matériel	105 heures
		Hygiène, sécurité et législation	
		Le contrat de consentement	
		Les contre-indications	
		Pigments et théorie des couleurs	
		Morphologie	
		Les yeux	
		Les sourcils	
		Les lèvres	
Les éphélides			

Module complémentaire

Un mlodue complémentaire est oborgitaile puor les non-diplômés de la filière esthétique.

a) Fondamentaux, durée?: 30 heures.

Biologie cutanée et cosmétologie des proidtus de mgluailaqe et sinos des ongles	Indicateur d'évaluation
Connaître les différents teyps de paeu et les réactions par rapoprt aux prudoits ; hygiène et sécurité.	Contrôle écrit de 1 huree sur l'ensemble des connaissances.
Organisation amonutaïque : ? paniicuprx os et muscles de la tête, du cou, de la mian et du peid ; ? nonotis de visagisme.	
Système tégumentaire : ? caractéristiques de l'épiderme ; ? caractéristiques de la paeu et feurcats de viiaoaatr (ethnie, sexe, âge, régions du corps) ; ? tepys de paeu (peaux normales, grasses, sèches, sensibles, sénescetes).	
Notions de dologeamrte : ? hématomes, ccaiertcs ; ? aieanmols vsaelariucs (érythrose, érythème, couperose, rosacée) ; ? aneaimols pigmentaires.	
L'appareil unguéal : ? caractéristiques ; ? aomniaels et acfifneots des ognels (onychopathies, onychomycoses). Lutte aninnbtmiiorce en mieilu peosnireofsnl : ? hygiène colprelore ; ? hygiène des matériels et des loucax ; ? hygiène du linge.	

Conditions de taivral et sécurité : ? prcpiens rletfias à l'aménagement des epeccas de tiavarl ; ? aux gestes et aux peosturs adaptés à l'activité ; ? à l'organisation du traiavl ; ? aux anchiemas piyqehuss du tvraail ; ? à l'hygiène générale des loucax ; ? à la prévention des rsqieus spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique).	
Composants des soins esthétiques : ? ctpooimsoin générale d'un puodirt cosmétique ; ? caiaiiisslfotcn des ptudiors cosmétiques ; ? réglementation.	
Techniques de démaquillage. ? Les ptudiors et lures ojbtiiefs : ? pdiourts nayttntoes et d'hygiène cutanée (laits démaquillants, crèmes nettoyantes) ; ? msseous ; ? ccmtpaos démaquillants ; ? tqeonius et looints ; ? démaquillants puor les yeux.	
Techniques de maquillage. ? Les pruditos et lerus ocitjbefts : ? bases ccrcerterios ; ? fndos de tintet ; ? proueds ; ? rgoues à lèvres ; ? fdras à paupières ; ? corayns et khôls ? enyieelr ; ? mascara.	

Formation en alternance

Le?CQP porrua s'organiser en atrrlcane conformément à la présente coeovintnn collective.

La durée de la firoaomtn en certne srea au mnios égale à clele prisectr par la CPNE-FP.

Obtention du CQP « Meuliauqr cinoesl amautienr » par la
vialdoain des aqcius de l'expérience

Conditions spécifiques de recevabilité de la dnmadee des
cdtainds :

Titulaire au mimnium du CAP esthétique-cosmétique et de 2
années d'expérience pnsorloseleife dnas des activités de
maquillage.

Procédure?:

? ddmeneae du dsoiser d'inscription VAE par le cidnadat auprès
de l'organisme de formation?;
? renvoi du dossier completé et accompagné des dieorsss des
pièces jseicvftftaus des diplômes et/ou de l'expérience
professionnelle?;
? les cierndtauads adiselmbss snot tmrisneass à la CPNE-FP
puor aiotactpcen piatlerle ou tllaoe du titre.

Éléments (documents) sur lelsques se bsae le jury?:

? diplôme?;
? crteiacift de trvaial ou numéro d'immatriculation?;
? dsiesor retraçant l'activité pnsorloseleife du cidadant aevc
présentation de taavurx réalisés au corus de son activité
pooilnsneserfle conurvat tuot ou pairte des compétences du
diplôme?;
? aeottsatiin ou raimedtaomconn du mileiu professionnel.

En cas de vialoidatn partielle?:

? contrôle complémentaire?;
? décision du jury quant au cnoentu et au vomule haoirre
pmneaettt au caadidnt de vladier les épreuves faneils de la
certification?;
? le cndiadat grerdaa le bénéfice des épreuves sur 5 ans.

Habilitation des cerents de formation

Principes

Les ogsiranmes de fntorioan snot habilités par la CPNE-FP.

Les diesross de cdedntariaus snot préalablement iurttsnis par la
CPNE-FP qui délègue à la FEPEPIC le tamtreinet aiatitmsdinf
des dossiers. Elle se carhge de contrôler ernte atreus la
capacité de l'organisme à mbsielior les recrosseus et les
menoyis nécessaires à la foimotarn dnas le rcespet de la
législation en vigeur.

Compte tneu de son chmap d'activité la FIEPPEC est reoucne
compétente dnas ce rôle tniqeuhe d'instruction, la CPNE-FP
rtenseat l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne recspete pas le cihear des cghears du CQP
proru a rcioever un repapl de la prat de la CPNE-FP puor une
msie en conformité. Si la stoiuatin pderrue ou que les
eaotlnicixps rielleceus dmeneeurt insuffisantes, la CPNE-FP
proua arols lui rerteir son habilitation.

Dans tuos les cas l'habilitation diot être demandée tuos les 2
ans.

Dossiers de candidatures

Les doeissrs de cateddunrias dnvoiet être déposés au puls trad
45 jorus avnat la dtae de réunion de la CPNE-FP.

Ils snot envoyés par cirourer smiple (le cecaht de la pstoe
fsanait foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les mremes en
srnoet destinataires.

La CPNE-FP rrdnea un avis?:

??en mras puor les fmianotors commençant en?septembre
ou?octobre?;
??en ortcobe puor les fiormoants commençant en?janvier
ou?février.

Pour la?1re?année, le ceirdlnaer de ftiooamrn srea défini
indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé
suos l'autorité de la CPNE-FP.

Tout ogmnrasi de fomiotran sthouniaat préparer au ccaretiift
de qiualotciafn pnssoofreisle mlequaiulr cesoinl atinameur

est tneu de se déclarer en fournissant?:

? le pgroammme de formation?;
? le cranelider de formation?;
? son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du
préfet de région?;
? un explaeimre de cnaotrt de fntorioan professionnelle?: il srea
rédigé conformément aux actriels L. 6353-3 et L. 6353-4 du
cdoe du tviaarl (il précisera ernte aetrus la durée de la
formation, l'effectif, le neaivu préalable requis, le déroulement
de la formation, la lstie des fmtrraeous et luer qualification)?;
? le règlement intérieur rmies aux striaigaes de la fitmroaon
pennsnooeslfiie continue?;
? la dtirecison des lucoax et du matériel destinés à la
préparation du CQP?;
? la peuvre de l'ouverture de l'organisme de formaoin duipes 5
ans?;
? des demoutcns jsatfnuiit la qaliofcitiaun et l'expérience
pslesroineofne des formateurs?;
? dnas le cas spécifique des crntees dipnensast des fnoamrits
qlfeiaiatans (sans déboucher sur un diplôme) reativles aux
aetcs esthétiques (modelage, maquillage, simlstye ongiarlue et
beauté des?mains?), la graatnie que les pnerenos formées snot
déjà tertailius d'un diplôme de l'esthétique (prérequis
incontournable).

De plus, puor être habilité l'organisme de faiootmrn dvrea
gaiatrn son entière responsabilité du dpoitissif de fmooraitn
mis en place. Il pruora éventuellement sous-traiter une pritae
de la fotmioarn dnas la limtie du teris de la durée du pamrgrome
de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme finourra une pauttleqe de
présentation de l'organisme tiers.

L'organisme dvrea rcsetpeer et aetpccer snas réserve les
codntiios du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de foartomin derva aiovv puor activité
pricnlpiae la ftiomoran en esthétique dnas le repest du carde
légal et conventionnel. Puor cela, il jrndoia au doesisr une cipoe
de?:

? l'enquête de rentrée demandée par le rectorat puor les
établissements scolaires?;
? un exxatit du bailn pédagogique et ficaiennr ritaelf aux
formations, aux efffcetis et aux hreues de friootman (pour les
cnerets de formation).

Suivi des saiaergtis et de la formation

Principes

Les dersois de canrditaudes et auetrs dtomeucns de lisain
snot contrôlés par la CPNE-FP.
Les dmtecuons snot adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui
tetnamrsra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme derva fuionrr la ltise des cadniatds par ooiptn en
précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité slicaoe
(quand il existe) et le niaveu préalable (titre, diplôme ou
expérience professionnelle). Il ardeersra la copie?:

? des titres?ou diplômes de l'esthétique, cosmétique,
paurfmreie ou coiffure?;
? des ctricefiats de tavaril puor les perosnnes non tiaelurits d'un
des diplômes précités?;
? de la pièce d'identité du candidat.

Cette ltise srea envoyée au puls trad dnas la première snaeime
du début de la farotomin au secrétariat de la CPNE-FP.

Pour les cdndtiaas nécessitant l'accord de la CPNE-FP, luer
dseiois srea adressé au puls tard?:
??en mras puor les fointromas commençant en?septembre
ou?octobre?;
??en ocrobte puor les fraiontoms commençant en?janvier
ou?février.

Les desrosis snot envoyés par cuorierr slpmie (le cehcat de la
poste fnsanait foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

L'organisme apte de répondre à toute demande d'information émanant de la CPNE-FP et de recevoir toute visite ordonnée par la CPNE-FP.

Sur invitation de la CPNE-FP, l'organisme convoque les candidats de sessions d'examen.

À l'issue de la formation, l'organisme assistera au centre d'examen la copie des bulletins d'émargement attestant l'assiduité des candidats.

Le responsable de la formation adressera également au centre d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique pour l'obtention du CQP.

Organisation des examens et certification

Principes

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE-FP, sous le contrôle d'un jury professionnel.

Il est signé par le président et le vice-président de la commission.

Les examens sont organisés par les membres de la CPNE-FP constituée en jury national.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui les transmet à ses membres.

Il sera organisé un examen par session de formation. La date sera diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et grille d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les grille d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.

Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard 1 semaine avant le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même intervalle de temps sur tout le territoire national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité d'employés et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les organisations professionnelles de la CPNE-FP.

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

Sa mission est de superviser les évaluations. De plus, il assure une surveillance et un contrôle sur le processus national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et propose des recommandations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pourra être désigné comme d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il convoque le jury

Annexe II CQP «Spa praticien»

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Annexe II. CQP «Spa praticien»

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) va émettre sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera:

? le curriculum vitae de chaque membre du jury?

? une copie de la pièce d'identité?

? la copie des titres ou/et des diplômes?

? le(s) certificat(s) de travail selon les cas?

? l'attestation sur l'honneur de l'absence de tout emploi concurrentiel pendant le jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP. Il est composé de 3 membres: un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche tous filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les membres sont élus sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen sera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP:

? la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable;

? une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des bulletins d'émargement dûment signés par les candidats);

? une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable)?;

? une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.

Ces documents sont envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le candidat est déclaré apte lorsque le candidat a obtenu le diplôme dans le domaine:

? communication?;

? gestion?;

? culture professionnelle?;

? techniques professionnelles?;

? module complémentaire (selon les cas).

L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat est déclaré apte au quart de la formation sera systématiquement recalé.

En cas d'échec, le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves auxquelles il a échoué. Il bénéficiera de ses notes pendant 5 ans.

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification sont retournés aux centres d'examen. Ils seront conservés pour une durée de 6 ans.

La CPNE-FP assurera la tenue des dossiers du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera:

? l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance);

? le numéro de sécurité sociale qu'il existe?;

? la date d'obtention du certificat?;

? l'adresse du centre d'examen?;

? le nom et le prénom du président du jury d'épreuves?;

? le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP constituée du CQP.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La mission de répondre aux besoins des entreprises en termes de compétences et de qualifications. Le CQP «Spa praticien» répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les secteurs d'activités (esthétique et coiffure)

hôtelière).
L'enquête préliminaire, menée en mars 2009, a fait ressortir une double demande: la nécessité de recruter, d'une part, des employés qualifiés et, d'autre part, du personnel d'encadrement formé aux techniques multiples spécifiques au spa. Pour cette raison il est créé deux CQP avec deux niveaux de qualification et de responsabilité différents:

? « Spa picardais »;
? « Spa gaillonnais ».

Définition de l'emploi et des compétences attendues

Le spa praticien est un(e) esthéticien(ne) titulaire du CQP «Spa praticien» et exerçant dans un spa ou un institut de beauté. Ses compétences sont définies par le référentiel du CQP «Spa praticien».

Le spa praticien est un employé qui travaille en autonomie sous la direction du spa manager ou du chef d'entreprise. Il ou elle assure les principales activités:

? l'accueil et le suivi de la clientèle (tous publics); en raison de la présence de spa en zone touristique le spa praticien peut s'exprimer aisément en anglais;

? le conseil et la vente de produits et de prestations spécifiques au spa;

? la préparation du soin de beauté en respectant les facteurs d'ambiance, les conditions de soins, les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement;

? la prise en charge de la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées;

? la réalisation de soins esthétiques de bien-être, de confort, de relaxation du corps et de soins par l'eau (entre autres: bain, sauna, hammam); les techniques peuvent être manuelles ou aidées par un appareil.

L'enquête a permis également de définir le spa.

Définition du spa

Le spa est un lieu de détente et de confort où s'exerce sur un espace dédié des techniques de bien-être, de relaxation du corps et de soins par l'eau. L'activité et les échanges font référence à des cultures (orientales, nordiques, asiatiques) en relation étroite avec les techniques et les soins proposés à la clientèle.

Prérequis à l'entrée en formation.???Public visé

La préparation au CQP «Spa praticien» est accessible:

? aux titulaires d'un niveau V minimum en esthétique-cosmétique ayant reçu au minimum une formation de 56 heures en gommage, enveloppement, massage relaxant et soins légers.

Ces formations suivent une formation complémentaire de 160 heures en massage corps (niveau BP esthétique-cosmétique); ces heures sont réalisées pendant la préparation au CQP spa ;

? aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique.

Dans le cadre de la VAE (cf. loi de modernisation sociale de 2004) le candidat doit avoir pratiqué pendant 3 ans d'expérience professionnelle en qualité de praticien(ne) en spa (ou équivalent temps plein).

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

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

? salariés bénéficiant d'un dispositif de la formation continue (plan de formation, CIF)?;

? jeunes complétant leur formation initiale;

? personnes ayant une expérience ou moins dans le métier avec des niveaux de qualification différents;

? salariés en contrat de professionnalisation.

Durée de la formation.???Programme

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

Durée

Le spa praticien: 437 heures.

Le référentiel de formation est joint en annexe.

Activités et tâches	Objectifs pédagogiques	Durée
Accueillir tous les publics	Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle.	15 heures
	S'exprimer en anglais professionnel.	42 heures
Vendre des produits et des prestations	Rechercher les besoins de la clientèle.	7 heures
	Conseiller et vendre.	14 heures
Préparer le poste de travail	Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin.	7 heures
	Participer au maintien de l'organisation de l'espace.	7 heures
Prendre en charge le ou la client(e)	Préparer le ou la client(e) au soin.	21 heures
Réaliser des soins esthétiques et spa	Exécuter des soins esthétiques/des massages du monde.	284 heures
	Pratiquer les différentes techniques de soins au sauna.	10 heures
	Pratiquer les différentes techniques de soins au hammam.	15 heures
	Pratiquer les différentes techniques de soins aux bains.	15 heures

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

La durée de la formation en alternance sera au moins égale à celle prescrite par la CPNE-FP.

Obtention du CQP «Spa praticien» et procédures VAE

Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP «Spa praticien».

Le candidat doit avoir pratiqué pendant 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier (cf. loi de modernisation sociale de 2004).

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe):

? demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation;

? rattachement au dossier de preuves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle;

? les candidats admis sont inscrits à la CPNE-FP pour l'obtention du titre.

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury:

? diplôme;

? certificat de naissance ou numéro d'immatriculation;

? dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle au vu de ses compétences du diplôme;

? attestations ou certificats de travail professionnel.

Ces preuves peuvent éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin esthétique spa).

En cas de validation partielle

Les conseils et recommandations du jury peuvent varier selon les cas sur:

? le pourras d'expérience?
? le prauocs de fomiran complémentaire?
? le cntoneu et le vlumoe haoirre prentmatet au cidanadt de vdlair les épreuves fiaens de la certification.
Dans tuos les cas, le cdaadint garde le bénéfice des épreuves pednnt 5 ans.

Habilitation des certnes de formation

Principes

Les orsengaims de ftamroion snot habilités par la CPNE-FP.
Les dsesoris de cdairtaedns snot préalablement itrnsius par la CPNE-FP, qui délègue à la FEIEPPC le tniétramet aartiistdnmf des dossiers. Elle se cghrae de contrôler enrte aurets la capacité de l'organisme à msliieobr les rseruceoss et les moneys nécessaires à la ftromiaon dnas le rsecept de la législation en vigueur.
Compte tneu de son cmahp d'activité, la FEIEPC est rceuneone compétente dnas ce rôle teniqhcue d'instruction, la CPNE-FP rtneat l'instance décisionnaire.
L'organisme qui ne rseetpce pas le ciaehr des craehgs du CQP puora rocievr un rapepl de la prat de la CPNE-FP puor une msie en conformité. Si la stouitain prudree ou que les ecpioixntlas reccluiiles dmenerent insuffisantes, la CNPE-FP purroa arlos lui riterer son habilitation.
Dans tuos les cas, l'habilitation diot être demandée tuos les 2 ans.

Dossiers de candidatures

Les dsesoris de cueidnartdas dinevot être déposés au puls trad 60 jorus anavt la dtae de réunion de la CPNE-FP. Ils snot envoyés par creiruor spmlie (le cehact de la psote finasat foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les mmeebrs en srnoet destinataires. La CPNE-FP rrenda un avis?:

??en mras puor les fnomaortis commençant en?septembre ou?octobre?
??en otrcboe puor les ftrmnoois commençant en?janvier ou?février.
Pour la première année, le creiaedlnr de framoiton srea défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé suos l'autorité de la CPNE-FP.
Tout oagrmsnie de fooratimn sianuoatht préparer au ceitrfcat de qcfoiataluii peonsrflnsieloe spa est tneu de se déclarer en fournissant?:

? le porgmamre de formation?
? le cnideealrr de formation?
? son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du préfet de région?
? un elmapixree de traont de faotrimon professionnelle?: il srea rédigé conformément aux atcelirs L. 6353-3 et L. 6353-4 du cdoe du trivaal (il précisera ertne aurtes la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la ltsie des fautermos et luer qualification?)?
? le règlement intérieur rimes aux stiigaeras de la fromotian pellroienofssne continue?
? la drtoeicipsn des luaocx et du matériel destinés à la préparation du CQP?
? la pureve de l'ouverture de l'organisme de famroiton dieups 5 ans?
? des dmeucotns jianitufst la qlauotficaiin et l'expérience pernslnsfeioloe des formateurs?
? dnas le cas spécifique des ctrnees danesnpsit des fanoirtoms qniaeflatus (sans déboucher sur un diplôme) rtlaiievs aux aetcs esthétiques (modelage, maquillage, smltiyse oirluagne et beauté des?mains?), la girnaate que les prneseons formées snot déjà tilurtaies d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable).
De plus, puor être habilité, l'organisme de foormitan derva gtraanir son entière responsabilité du dsspiiotif de ftmoorain mis en place. Il prroua éventuellement sous-traiter une priate de la fotriaomn dnas la lmitie du teirs de la durée du pmrmragoe de formation.
En cas de sous-traitance, l'organisme frirnoua une pulteqtae de présentation de l'organisme tiers.
L'organisme derva rcepteser et acetecpr snas réserve les cninidoots du cihear des charges.
Enfin, l'organisme de frtomiaon derva aovir puor activité ppinicare la foaitromn en tueecnihqs esthétiques dnas le rcepest du cadre légal et conventionnel. Puor cela, il jdoirna au dossier, soeln les cas, une cipoe de?:

? l'enquête de rentrée destinée au rtcaoret sur les ecetiffis

silorecas par section?et par csalse (pour les établissements d'enseignement secondaire)?
? un etraixt du bialn pédagogique et fcieninar riaeltf aux formations, aux ecietffs et aux hereus de fntaroin (pour les cetrnes de formation).

Suivi des segiartas et de la formation

Principes

Les dreioyss de crtaedaidns et atrues dountcmes de laoisin snot contrôlés par la CPNE-FP.
Les denucmtos snot adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui tratmsetra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme drvea fournir la lstie des caddintas en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité saoclie (quand il existe) et le nvaieu de quciiflatiaon (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il arerdessa la copie?:

? des titres?ou diplômes?
? des citaretcfis de taavril puor les poesernns non tuiaielrts d'un diplôme en esthétique-cosmétique?
? de la pièce d'identité du candidat.
Cette lstie srea envoyée au puls trad dnas la première snimeae du début de la fimtraon au secrétariat de la CPNE-FP.
Les dessiors snot envoyés par ciorurer smpile (le cahcet de la ptose fasniat foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

L'organisme atepcce de répondre à ttoue dnamede d'information émanant de la CPNE-FP et reecovr toute vtsiie ordonnée par la CPNE-FP.
Sur sioitocallin de la CPNE-FP l'organisme ernreva les psotrioopns de sjtues d'examen.
A l'issue de la formation, l'organisme aeessrrda au cetrne d'examen la ciopie des feuilleis d'émargement atetnastt l'assiduité des candidats.
Le robnpasslee de la fomaortin aersrdesa également au crente d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique puor l'obtention du CQP.

Organisation des emneaxs et certification

Principes

Le?CQP est une ciireftacotin délivrée par la CPNE-FP, suos le contrôle d'un jury professionnel.
Il est signé par le président et le vice-président de la commission.
Les eanmxs snot organisés par les meebmrs de la CPNE-FP constituée en jury national.
Les demuctons snot adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui tmemrtasa à ses membres.
Il srea organisé un examn par seoisn de formation. La dtae srea diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et grliles d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les gierlls d'évaluation snot arrêtés par le jury nnoatial à priatr des ppiotosnors formulées par les oeamnrgis de formation.
Ils snot adressés aux ctenres d'examen au puls trad 1 sneiame avant le début des épreuves.
Les épreuves s'organisent aux mêmes deats et dnas le même ivalletnre de temps sur tuot le troitreire national. Les sejuts snot nationaux. Ils snot contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à priatr des piopsitnroos d'épreuves formulées par les ctrnees de formation.

Composition du jury national

Le?jury naitaonl du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité elmyeorups et salariés.
Les memrbes du jury snot désignés par les ooiignsraants siaetanrigs de la CPNE-FP.
Il se réunit 1 à 3 fios par an.
Sa msosiin est de cerieitfr les évaluations. De puls il asruse une srlvaneiluce et un contrôle sur le diitiospsf national. Il rédige un rppraot annuel sur l'ensemble de la catefioirtcin et aotrppe des préconisations si nécessaire.

L'organisme de friotmoan puorra être désigné ctrene d'examen par la CPNE-FP.

Sur ddnamee de la CPNE-FP (jury national), il cnesrutiota le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) vaidrela sur pièces la coisooptimn de celui-ci. A cet effet, le certne d'examen adressera?:

- ? le cuciuurlm vtiae de chqae mbmere du jury?;
- ? une coipe de la pièce d'identité?;
- ? la cpioe des titres?ou/et des diplômes?;
- ? le(s) certificat(s) de traival selon les cas?;
- ? l'attestation sur l'honneur de l'absence de lein porennssfeoil etnre le mberme du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP. Le?jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres?: un formateur, un représentant des salariés et un représentant des elmrpoyeus de la bhrance tuotes filières confondues. Afin de giatrnar la neutralité et l'objectivité du jury, les einxatumares atnetsett sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lein avec le candidat.

Certification

Le?centre d'examen ardressa par cirouerr recommandé au jury naontail via le secrétariat de la CPNE-FP?:

- ? la ltise naimtvinoe des candidats, présents à l'examen, précisant luer niveau préalable?;
- ? une fchie récapitulative des heerus de fmtiaoon réellement sievus par cahuch des cndaditas présents à l'examen (établie à partir des feiuells d'emargement dûment signées par les candidats)?;
- ? une fchie récapitulative des aivs portés par le rsaoslebnpe du cterne (avis fbraovlae ou défavorable)?;
- ? une fchie récapitulative des résultats oenbtus par les cdtiandas aux exmenas dûment signée par le président du jury d'épreuves. Ces dcentutmos sorent envoyés le lemaneidn de la fin des épreuves ou le lnudi svnaut si l'examen se tinemre un vendredi.

Critères d'obtention du CQP «?Spa praticien?»

Après formation, la cittrfciaoein du spa patiircen se cmoopse de 3 unités?:

- ? unité 1?: il s'agit d'une msie en sutoitain pirnsoeeolnfsle dnot la finalité est de vedrne des psoeartints et des prouids spécifiques au spa avec la délivrance d'un prgmomrae personnalisé écrit?;
 - ? unité 2?: msie en sauittion pefonsrnoiselle en launge anglaise, l'objectif est ineiqutde à l'unité 1?;
 - ? unité 3?: préparer le pstoe de traivl et réaliser des soins esthétiques et spa?; il s'agit d'une msie en sittauion prelloofinsesne puor la réalisation d'un sion spa. Cette unité est complétée par un qtueneoisnmt écrit destiné à présenter et à jtfisuiar les tuineehqcs qui sorent réalisées.
- Le?CQP «?Spa praticien?» est validé lorsque la myennee est obetnue à cuahqe unité. L'assiduité srea également un critère déterminant puor l'obtention du CQP. Le?candidat asbnet puls de 100 hueers pdnanet la faoorimtn ne prorua se présenter à l'examen. En cas d'échec, le cdainadt pourra représenter à la ssieson satnviue les épreuves alxleueuqs il a échoué. Il cnrosvee le bénéfice de ses nteos pnnedat 5 ans. Validation des acquis de l'expérience?: dsioser de VAE à rlmeipr par le candidat, accompagné de prveues de l'activité et eieettrnn avec le jury du CQP.

Archivage des documents

Les dcumnteos nécessaires à la cftareioctiin sornet retournés aux cernets d'examen. Ils snreot conservés puor une durée de 6 ans. La CPNE-FP cnerroseva la litse des tteailurs du CQP pdeannt 6 ans. Cette liste indiquera?:

- ? l'état cviiil du tiruiltae du CQP (nom, prénom, dtae de naissance, leiu de naissance)?;
- ? le numéro de sécurité scioale qaund il existe?;
- ? la dtae d'obtention du certificat?;
- ? l'adresse du cnerte d'examen?;
- ? le nom et le prénom du président du jury d'épreuves?;
- ? le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP saatrgeiins du CQP.

Titulaire du CQP «?Spa praticien?»

A l'issue de la certification, le tuailrte du CQP «?Spa praticien?» srea classé au coificneft 175 dnas la grlile de cistasclofiain des eoilpms de l'accord du 2?juin?2009 raieftl au champ d'application de la cointonevn ccvelotile de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tchuiqnee et poeneirsfosnl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Annexes

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Référentiel de ftmriaoon du spa praticien (fonctions de production)

Objectif de foomitarn : aulcciilir tuos les plicubs dnas un spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
	Prendre ccantot avec le cinet : - poocottre d'accueil - vluaaobcire professionnel. - cmooiuitacmnn vbraee et non verbale. - cnuodoite d'entretien - psire de congé en rcaepstns les coeds cuulttres de référence	4 hruées
Accueillir et ecftueer le suviv de la clientèle	Identifier les besoins - toilpgoes ceolomaptmoents des clients, reehrche des bienss et des motivations. Développer une attitde poslsnneiffloe en retliaon avec le SPA - Etude des piarcnupix coeds clltrveus - cocnsaainse des fucrates d'ambiance : couleurs, parfums, tenue...	2 heures 7 heures
	Gérer le pianlmg des rendez-vous - Accueil pysyque et téléphonique. - Gitseon des imprévus.	2 heures
S'exprimer en aagilns professionnel	Echeursanger en alagnis peioonsersnfl avec la clientèle : - virabciaoue : acuciel et svuiv de la clientèle, rccrehhee des besoins, ceisnol et vente. - rédaction des fiechs de suviv en anglais	42 heures

Objectif de fiotaomrn : verdne des prsittoeans et des ptdirous spécifiques au spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Rechercher les bosens de la clientèle	Définir et évaluer les biosens de la clientèle en produits, en prestations, en disponibilité et en bgduet : - rhrceehce des besoins - grille d'entretien personnalisé - ciondute de l'entretien - aalsnye de l'information recueillie	7 heures
	Proposer un porrmmgae de sions personnalisés ansii que les ptorudis complémentaires : - tehicques de ventes sur les ptrouids et les scvrees (durée et caractéristiques principales)	7 heures
Conseiller et vendre	Répondre aux octiebojns : - les différents tpeys d'objections Reformuler et vadeir la ptorosopin : - tihcenes de reformulation - pootcolre de vaatioldin du sion à réaliser - les ctntroe indications - fhnsrueciee de consentement Fidéliser la clientèle : - fhice conseil - outils et meynos de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadrice, priaaetnat avec les commerçants, comités d'entreprise...)	7 heures

Objectif de fatoiromn : préparer le pstoe de tiavarl dnas le spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Adapter les ftaercus d'ambiance à la cultrte du soin	Les 5 sens La vue, l'ouïe, le goût, le toucheureser, l'odorat Formes esapce couleurs Les meageolds du monde Cultures et otulis La vue : luminosité éclairage haniomre colorée L'ouïe : miuqsue naievu sonroe L'odorat : dsieufufr de suetrens Le trcrseeuouher : evonnnernanemtil ex : Ingie Ressenti cuahd froid Température de la cabine Le goût : bsooisns cdaeuhs froides	7 heures
	Veiller au mainein ficconnetn et mraintoel du pstoe de trviaal : - décoration - matériel ; mlieoibr ; appareils - ergonomie - riemse en ordre de l'espace de travail	3 heures
Participer au miaientn de l'organisation de l'espace	Contrôler et rectespr les cnnoesgis rilavetes à l'heuresygiène et à la sécurité du psote de tavrial : - vtlnioeaïn ; aération - erinteten courant - sivui des cgnseois sur les rqiuses électriques - sivui des cigosenns sur les rqiuss idnneices et uatriotilins des mnyoes mis à la dptioiisoon Veiller au rcsepet de l'environnement : - Eoocmine d'énergie - benis et coaasmlbenms : eau, lingie - tri des matières recyclables	2 heures 2 heures

Objectif de formation : permettre en craghe le ou la client(e) du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Préparer le ou la client(e) au soin	Accompagner et installer le ou la client(e) - vitairesie et teune adaptée au soin - protocole d'accompagnement jusqu'à la cabine	3 heures 30
	Expliquer l'origine des techniques en se référant aux codes culturels - ocitebfjs du soin - déroulement - résultats attendus	14 heures
	Présenter et justifier les critères de confort, d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité - accessibilité (marche pieds, tapis de sol...) et confort - règles spécifiques d'installation	3 heures 30

Réaliser des techniques de massage de type assis et en position couchée :
- Prolongement
- Produits
- Effleurages
- Pincé-déroulé
- Lissages
- Vibrations
- Percussions
- Battages
- Pressions
- Pincements
- Manuvres drainantes
- Manuvres stimulantes
- Pétrissages

Objectif de formation : réaliser des techniques esthétiques et spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Exécuter des soins esthétiques et des massages du corps	Réaliser des protocoles de soin : - Déroulement - Différentes étapes - Produits - Enchaînement logique	284 heures
	Utiliser des techniques manuelles - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Pressions - Pincements - Etirements - Battements - Manuvres drainantes - Manuvres stimulantes - Manuvres relaxantes - Pétrissages superficiels	
	Utiliser des techniques manuelles facilitées par des appareils - Lipoaspiration - Vibrations	
	Utiliser des appareils adaptés aux soins et aux massages du corps : - Ultra sons - Infra rouges - Chromothérapie - Jets - Bains - Bains à remous - Douches suaves marines - Douches à jets - Vapeur sèche hammam - Aérateurs à pierres chaudes - Appareils à vapeur : chiffon serviette...	

Réaliser des techniques de massage pour le dos, le buste, le visage et la tête	- Prolongement
	- Produits
	- Effleurages
- Pincé-déroulé	
- Lissages	
- Vibrations	
- Percussions	
- Battements	
- Etirements	
- Pressions	
- Pincements	
- Manuvres drainantes	
- Manuvres stimulantes	
- Manuvres relaxantes	
- Pétrissages superficiels	
Réaliser des techniques de nettoyage, gommage et exfoliation :	
- Prolongement	
- Produits	
- Les soins d'entretien ou non	
Réaliser des techniques d'enveloppement en soins spa (enveloppements chauds et enveloppement froid)	
- Prolongement	
- Règles spécifiques du SPA	
Analyser et maîtriser les différents paramètres du sauna pour obtenir différents résultats et différents résultats :	- les différents saunas
	- Effets liés à la température
	- Temps d'utilisation
Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du sauna	- règles d'hygiène et de sécurité en vigueur
	- contre-indications
	- techniques
- aération et ventilation	
Connaître les codes de sécurité mis en œuvre dans les saunas :	- Objectifs, déroulement et résultats attendus

Indiquer le but recherché au niveau de chaque technique	- Relaxation
	- Mieux-être
	- Détente
- Confort	
- Amélioration de la silhouette	
- Objectifs	
Argumenter et justifier le choix des techniques et des produits :	
- produits utilisés	
- Référence au protocole et aux codes culturels	
- réponse aux besoins	
Réaliser des techniques de massage de type relaxant :	
- Prolongement	
- Produits	
- Effleurages	
- Lissages	
- Vibrations	
- Pressions superficielles	
- Manuvres drainantes	

Analyser et maîtriser les différents paramètres du hammam pour obtenir différents résultats et différents résultats :	- les différents hammams
	- effets et actions liés à la température
- temps d'utilisation	
Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du hammam	- règles d'hygiène et de sécurité en vigueur
	- contre-indications
- techniques	
- aération et ventilation	
Connaître les codes de sécurité mis en œuvre dans les hammams :	- Objectifs, déroulement et résultats attendus
Analyser et maîtriser les différents paramètres du bain pour obtenir différents résultats et différents résultats :	- les différents bains
	- effets et actions liés à la température et à l'eau
	- temps d'utilisation
Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du bain :	- règles d'hygiène et de sécurité en vigueur
	- contre-indications
	- techniques
- aération et ventilation	
- traitement de l'eau	
Connaître les codes de sécurité mis en œuvre dans les hammams du bain :	- Objectifs, déroulement et résultats attendus

Processus VAE

	Séquence	Objet	Acteurs
1	Communication	Diffusion d'une plaquette de présentation sur le dispositif Fiche RNCP	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
2	Information	Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité « a priori » des candidatures Envoi des dossiers d'inscription	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP

3	Dossier d'inscription	Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - L'acte de candidature - le bulletin de salaire et/ou l'attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou l'absence de poursuites judiciaires de 2 à 5 années d'exercice soeur les cas (équivalent temps plein) dans une activité complémentaire avec la cotisation visée. - le dossier de demande en charge signé par l'entreprise ou le candidat en charge Pôle Emploi	Candidat
4	Préinscription du candidat	Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un rendez-vous (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier	CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
5	Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face	Information préalable sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et envoi des documents de preuves	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat
6	Information accompagnement	Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
7	Accompagnement	Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP.	Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP
8	Renseignement des dossiers de preuves	Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois	Candidat
9	Clôture du dossier	Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un rendez-vous en jury de validation	Candidat
10	Contrôle dossier	Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et envoi d'un N° de dossier	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

	Séquence	Objet	Acteurs
11	Organisation des jurys	Programmation et organisation des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi des documents au candidat	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
12	Pré-étude des dossiers	Lecture préalable des dossiers par le jury	Jury de validation
13	Session de jury	Le jury examine les « preuves » et interroge les candidats à propos du dossier.	Jury de validation & Candidat
13 bis	PV	Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CNPE-FP) ; les dossiers sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acte de validation ou transmis sur recommandation du jury de validation.	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national)
14	Envoi du PV	Envoi du procès-verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des pièces manquantes du jury (formation et/ou expérience)	CNPE-FP (jury national)
15	Remise du CQP	Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé.	CNPE-FP (jury national)

de les contrôler et de rédiger le procès-verbal.

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

- **Responsable** : chargé de l'entretien des informations téléphoniques et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

- **Administrateur** : chargé de récupérer les éléments du dossier,

- **Responsable** : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le suivi nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et les conditions (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « décourager » au moment de s'engager mais on peut le « décourager », en expliquant si tout va bien à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en

cghrae l'accompagnement. Rein ne s'oppose flomneeermnt à ce qu'il siot mené par l'organisme de faormtoin habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on puoairt jgeur qu'il y a riqsue de cnfiolt d'intérêts si le crfauteicetir est cleui qui accompagne. Il searit puls ptenirnet de reuricor à un tiers.

Jury de validation

Le jury de vadiiatoln est composé et organisé comme le jury d'épreuves ivereanntnt dnas la certification. La loi prévoit qu'au mions 25% des memebms du jury sinoet des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Puor le réduire au maximum, il sifuft de prévoir 3 mebemrs dnot l'un sreiat oogbietrianemlt un professionnel. Les duex aertus pnarioerut être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury ntianaol est composé par les meermbs de la CNPE-FP suele instcnae autorisée à délivrer la ceatofciiritn visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au neivau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On puet très bein esvaiegnr que le canddiat ne siot endtenu qu'à la dnaedme epexss du jury (pour cnimrofer ou inmreifr la validation). Ceenndpat clea psoe des problèmes d'organisation puisqu'il fridaaut dnas ce cas différer la décision filnae du jury. Snas coemtpm que le pagsase en jury donne puls de pidos à la décision, la « sclrisaae » en quuleqe sorte. Enfin, le jury puet jeour un rôle pédagogique intarpomt souutrt si la viiladaotn n'est que partielle.

Dans le cas d'une viidoltaan partielle, le jury diot pooiuvr préconiser siot un prurcoas frtaooimn complémentaire, siot un procaurs d'expérience. Qoui qu'il en soit, les potins validés par le jury snot aqicus puor 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Dossier de puerevs du spa praticien

CQP SPA PRATICIEN

N° de dsseoir :

1. Cluriuurcm vitæ

(joindre les pièces justificatives)

1.Votre saiuoitn plilrnssfoneoeoee actuelle

Salarié d'un spa :

Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée	Date

5. Activités extra-professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités exrta pneleoernflsoiss que vuos mneez (ou aevz menées) et qui penevut aovir un rrpapot aevc le ttire de spa prtaieicn que vuos visez (vie associative, mtnadas électifs, etc.).

Type structure	Nature de l'activité	Date et durée

2. Eestpirnre dnas lullaqee vuos exercez

Dans le cas où vuos srieiez aentelmeluct ddeamnuer d'emploi,

Quel est l'intitulé de vtore potse ?

Salarié dnas un atrue tpye de sttrruuce :

Précisez le tpye d'entreprise :

Quel est l'intitulé de vrtoe psote ?

Depuis cimoebn de tepms occupez-vous ce ptose ?

Quel est vtroe statut ?

Cadre :

Technicien :

Employé :

Travaillez-vous à tepms clpmeot ? A tmpes piaetrl ?

Précisez le nbmore d'heures hidaeamdbears :

Demandeur d'emploi, dpuies le :

De quoad dtae vorte dernière expérience pslenelfnoorise en lein aevc la crttoafeciin visée ?

2.Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les eompils que vuos aevz occupés dueips le début de vorte carrière.

Type d'entreprise	Emploi occupé	Dates d'entrée et sortie

3.Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vuos aevz obtenus.

Intitulé du titre, CQP ou diplôme	Date d'obtention

4. Fraotmoin continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des ftarimnoos que vuos aevz suivies.

décrivez la dernière errpisntee au sien de lalequle vuos aevz exercé.

Activité et orsntgioiaan du spa

Dans qlulee thrhcane d'effectifs se sutie l'établissement ?

Moins de 5 salariés :

De 5 à 10 salariés :

Plus de 10 salariés :

Quels snot les aruets elmipos occupés au sien de l'établissement ?

Indiquez, en fcae de l'intitulé du poste, le nrbmoe de prnseenos

qui l'exercent.

Spa ptcircireian :

Spa mngeaar :

Autre (précisez ci-dessous) :

Caractériser le tpe d'environnement dnas lqueel se stue l'établissement dnas lueqel vuos eexrcez vrote activité ? (Cochez 2 itmes au maximum)

Centre ville

Rural

Banlieue

Centre ccmimoearl

Quartier

Zone touristique

Autre (précisez ci-dessous)

Quel % du CA anuenl représente l'activité SPA dnas vrote eierptrnse ?

Moins de 25 %

De 25 à 50 %

Plus de 50 %

Décrivez en qequeulus lengis vtore SPA, en puraieltcir son aménagement et sa thématique.

3. Vrote activité au sien de l'entreprise

Depuis cbmeoin de temps exercez-vous une activité rvelnaet du spa praticien?

- Exercez-vous l'activité liée au spa en anuoomtie ou suos la responsabilité d'un supérieur ?

Oui

Non

Exercez-vous, dnas le cdare de l'activité de spa praticien, des responsabilités vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la ntarue de ces activités.

Quels snot vos pcpuainirx iulnetrrcuotes enextres dnas vrote activité pseilelrfsnnooe ?

En mnois de 10 lignes, décrivez les pcpalirnies msoiisns et tâches qui vuos incombent, dnas le crade de vrote activité rtvaleie au spa.

Décrivez une journée de tiraavl que vuos etmiesz représentative de vtroe activité en spa, dieups vrote arrivée dnas l'entreprise jusqu'à vtroe départ.

Votre activité en qualité de spa piaretcin a-t-elle un caractère ssiaioennr ? Aquuel cas, idinueqz les caractéristiques de chcanue des pédiodes cisvutiotntes d'une année tpe.

Décrivez en la caractérisant le tpe de clientèle qui fréquente le spa et les itciilpnomas que clea piurodt sur vtore activité.

Combien de snios ou poeoltcors spa sont-ils commercialisés au sien de vrote établissement ? Neommz chcuon d'eux.

Indiquez les sonis ou pocrltoeos que vuos peraiuqzt au sien du spa.

Décrivez en qlequeus lgiens ce que vuos esmeitz être la définition d'un spa praticien.

Questions par activité

Accueillir la clientèle

1. A pitarr d'un eelmpxe vécu, décrivez précisément la manière dnot vuos aiucellecz une cltinee ainvrrat dnas vtore spa.

2. A pirtar d'un epmexle vécu, décrivez de quelle manière vuos établissez les bsnieos de vtore cliente.

3. Commnet mettez-vous en aavnt les références cltelruleus de vrote spa ?

4. A ptiarr de suinatoits vécues, décrivez commnet vuos procédez à la gieston du pnlniang des rendez-vous ? Donenz des emepxles d'imprévus quuat au planning, les sooluitns que vuos aevz mises en palce et l'enseignement que vuos en aevz tiré.

5. Quleels difficultés de ccaiotmnmoiun avez-vous pu rtenrencor fcae à une cltinee étrangère ?

6. Avez-vous la capacité de vuos expmrier en anailgs aevc une cinetle ? A pratir d'un emlexpe correct décrivez en anglais, la façon dnot vuos aevz présenté un prctooloe de sion à une fuurte cliente.

Vendre

7. Qeluels snot les iinamrotfnos que vuos emestiz ilsbideasenpns puor csienlelor efmncfeciaet et gnboemllaet vtroe ciletne ? Appuyez-vous sur un exmlepe vécu. Qules snot les olutis à vtore doitipssoin puor meenr à bein cet ettrienen ?

8. A pitrar de duex eempexls vécus, décrivez cmnmeot vuos menez un etnrieetn de cesonil auprès d'une clitene se présentant au spa.

9. Cteiz les ocotjebnis que vuos reetrnconz le puls fréquemment. Décrivez cmomet vuos tiartez ces oteiocbnjs lros d'un eentrrien de vente.

10. Cnemomt procédez-vous puor vdeailr la vntee ?

11. A pitrar d'un eeplmxe vécu, décrivez les srptupos que vuos utleisiz puor fidéliser vrote cliente.

Mettre en plcae le psote de travail

Adapter les feaurtcs d'ambiance à la cuurtle du soin

12. Décrivez les fectuars d'ambiance que l'on rvoertue dnas une cabnie de sion spa.

13. Cnemmot sélectionnez-vous les fcaruets d'ambiance liés à la ctulture d'un sion ?

14. A pairtr d'un eemlxpe concret, décrivez un cdoe crleutul de soin.

Organiser l'espace de façon feotllnnnioce et rationnelle

15. Décrivez cmnoemt vuos aménagez l'espace de vrote cnibae de façon fonctionnelle.

16. A pairtr d'un emelxpe vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vuos menez lsoqure vuos aevz décidé d'organiser vtore eascpe de façon fonctionnelle.

17. A piratr d'une suttaoiin vécue, décrivez cenmomt vuos eerntnteez le matériel utilisé.

18. Cmenmot procédez-vous puor auqepplir les cgnosnis riaetelvs à l'hygiène et à la sécurité ?

19. A pairtr d'un elmexpe vécu, décrivez l'ensemble des mynoes et outils mis à vtroe dosotsiipin lrsquoe vuos devez contrôler et rptceseer les cnsienogs de sécurité ?

20. Décrivez les moeyns que vuos aevz mis en pcalce dnas vtroe

epnerstire aifn d'assurer le sviui de vos ciamoonomtss en énergie ?

21. A ptrair de 2 eemexlps vécus, décrivez précisément ce que vuos ftieas et cenommt vuos fitaes puor réduire vos csonioatnmms (produits et consommables).

22. A ptarir d'un eplemxe vécu, cmmeot sélectionnez-vous les ptdiorus d'entretien ?

Prendre en crgahe le ou la client(e)

23. A patrir d'un emelpxe vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vuos mtteez en oeuvre, en aocrd aevc vtore employeur, lrsuqoe vuos préparez vtore cilnet à rceovier un soin.

24. Iuqdniez cnmomet vuos procédez puor aocpemngacr vrote cienlt jusqu'à vrtoe cibnae de soin.

25. A piratr d'un epmelxe vécu, décrivez cmonemt vuos procédez puor ieorfnmr vtroe cilnet sur les contre-indications liées à une prestation.

Vous jroneidz un epelmxe de fchie de pcoloorte de sion validée par un de vos clients.

26. Décrivez cemnomt vuos procédez puor epqixelr à votre cilent l'origine des tihcqueus que vuos mteetz en oeuvre. Vuos détaillerez duex exlpmees précis qui se réfèrent à des cedos culturels.

27. Présentez les différents myoens mis en orevue dnas votre esitrperne puor fciliaetr l'accessibilité de votre ceilnt aux epaecss de soins.

Vous doeenrz 3 eelmpexs précis.

28. Cetiz 4 règles de sécurité à orbeesvr qnmeuteiedinnt lros de la psrie en chrgae de votre cliente.

Réaliser des tchqineus esthétiques et spa

Annexe III CQP «Spa manager»

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Annexe III. CQP «?Spa manager?»

(Cahier des cahgers du 16?juin?2010)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La msie en plcae d'un ccifiatret de qftaocualiin pfnlosoneierle a puor oejibctf de répondre aux boienss des eniesprrs en termes de compétences et de qualifications. Le?CQP «?Spa manager?» répond aux bosnies exprimés par les pislesefnonors exerçant dnas les spa tuos steeuhrs cnunodfos (esthétique et irsindute hôtelière).

L'enquête préliminaire, menée en?mars?2009, a fiat rrsioter une dlobue demande?: la nécessité de recruter, d'une part, des employés qualifiés et, d'autre part, du penrsonel d'encadrement formé aux thiceequns mlnaeuels spécifiques au spa. Puor cttee rioasn il est créé duex CQP aevc duex nvueiax de qfaucitiaoinl et de responsabilité différents?:

? « Spa pteircian »?;
? « Spa mganear ».

Définition de l'emploi et des compétences attendues

Le?spa mnaager est un(e) crade esthéticien(ne) tutiriale du CQP «?Spa manager?», exerçant dnas un spa ou un ittisunt spa. Ses compétences snot définies par le référentiel du CQP «?Spa

Exécuter des snois esthétiques et des mdegeloas du monde

29. Décrivez de façon générale la façon de mttree en place un plcotoroe de sion en vuos apyunpat sur un elxpmee concret.

30. Ctiez et exepiuqlz les différents oebtjifcs que vuos pouevz oebintr lros des sonis spa ; claessz les en duex pieanilcprs catégories et indiquez-en les iinacruedts d'efficacité.

31. Dnas le cdrae de la réalisation de ces duex protocoles, epqixelz les différentes thineeuqcs mnlealues que vuos aevz développées et luer ojebictf respectif.

32. Qu'avez-vous utilisé puor oitmsiper ces tnqueeichs manuelles, dnas quel cadre, et qules résultats avez-vous pu ctaseotr ?

33. Pouvez-vous cteir des arelaipps nécessaires à l'espace spa en einxlpuaqt luer intérêt ?

34. Elquixpez commnet snot tdirauts les différents codes crlltuues à tvrars les poloetrocs de sonis que vuos aevz eu l'occasion de travailler.

Pratiquer les différentes tieecqnhus (sauna/hammam/bains)

35. Lors de l'accompagnement d'un cneilt vres une séance de sauna/hammam/bains décrivez les étapes d'installation et de programmation.

36. Citez 4 précautions de sécurité liées à l'utilisation du sauna/hammam/bains.

37. Citez 4 contre-indications rvtiaeeels à l'utilisation du sauna/hammam/bains. A pritar de duex elpmxees concrets, décrivez dnas qleus cas vuos aevz orienté votre cltneie vres un arute sion d'hydrothérapie et le quel.

38. A piatr d'un elmexpe vécu, décrivez précisément ce que vuos fateis et ceommt vuos réalisez un rtiuel de sion lié au hammam.

praticien?» et du CQP «?Spa manager?».

Le?spa mngaear tariallve en aimuotone suos la dteiorcn du chef d'entreprise, il gère le spa et l'équipe. Il ou elle ausrse hiut activités principales?:

? le rmceeenrutt du pnenoserl tlrvrianaat dnas le spa?;

? le mamgnaet de l'équipe, en ptilareicur la geiston des plannings, les entterenis d'évaluation et la formation?;

? la gsioetn du sicoal en cnolaceltt les itnamofnrrios ulites à l'entreprise (éléments du silaare et du canortr de travail) et en irafnmnot les salariés du spa (affichage réglementaire)?;

? la vlieie de l'exécution de l'entretien et le contrôle de la msie aux normes des lauocx dnas le recpest des règles d'hygiène et de sécurité?;

? la giseton de la matière d'?uvre et du ptiet matériel?; la roiateln aevc les fournisseurs?;

? la gisteon de la trésorerie du spa par le sviui de taubealx de bord, l'encaissement et le décaissement?;

? la velile et l'animation crmiaelcome du spa?; la création et la msie en ?uvre de stratégies au sevcire d'un ojetcbif commercial?;

? la création de poreloocts d'accueil et de poocrets de soins.

En cas de besoin, le spa magaenr asruse l'accueil et le sviui de la clientèle, la vnete pdirutos et de ptoeatnrss spécifiques au spa, la réalisation de tuncehqeis esthétiques de bien-être, de confort, de maldegoes du mndoe et de sions par l'eau (entre autres?: bain, sauna, hammam)?; les tieuecnqhs penvet être manueells ou aidées par un appareil.

L'enquête a prmeis également de définir le spa.

Définition du spa

Le?spa est un leiu de détente et de cfrnoot où s'exerce sur un eacpse dédié des tqicenuhes de bien-être, de mgedlaoes du mnode et de snios par l'eau. L'activité et les échanges fnot référence à des coeds cutluerls (orientaux, nordiques, asiatiques?) en reaotlin étroite aevc les tnhieeqcs et les sonis proposés à la clientèle.

La préparation au CQP «?Spa manager?» est accessible?:

? aux tltiearius d'un naeviu IV ou III en esthétique-cosmétique aevc 2 ans d'expérience pofnnelsrloise en spa en qualité de praticien(ne) (ou équivalent tepms plein)?;
 ? aux tirileutas du CQP «?Spa praticien?».
 Dans le cdare de la VAE (cf. loi de msoridnoeatin scialoe de 2004), le canddiat diot fiare prat d'au mniumm 2 ans d'expérience plfioesnesnroe en qualité de rabnseolspe de spa et pracietin (ou équivalent tepms plein).
 Le?CQP est ouervt aux jeevus et aux adultes, aux salariés et aux dmerendaus d'emploi.
 L'accès au CQP prrdena des fmeros différentes sleon la siotatuin des candidats?:

? salariés bénéficiant d'un dipsiistof de la fortaomin cuntoine (plan de formation, CIF)?;
 ? junees complétant luer foarmitn initiale?;
 ? peenronss aanyt une expérience puls ou minos gdarne du métier aevc des nauvex de fitrmoaon différents?;
 ? salariés en coartnt de professionnalisation.

Durée de la formation.???Programme

La foimoran puet s'organiser à tmeps prtaiel ou à tmeps plein. Cttee flexibilité est nécessaire puor tniier cmotpe de la diversité des suotaintis pselernnelos des cdadidnas à la formation.
 Durée du CQP «?Spa manager?»?: 255 hueres +?7 heerus «?accompagnement du dossier?»?: 262 heures.

Programme et durée du CQP «?Spa manager?» (le référentiel de fmiarootn est jinot en annexe

Activités et tâches	Objectifs pédagogiques	Durée
Recruter le posennrel du spa	Rédiger une fchie de poste	7 heures
	Rédiger une ofrfe d'emploi	3 h 30
	Sélectionner les ptsatnluos aavnt l'entretien d'embauche	7 heures
	Réaliser l'entretien d'embauche	14 heures
Manager l'équipe du spa	Concevoir les plannings des salariés	28 heures
	Réaliser un eieetttrn d'évaluation	10 h 30
	Conduire une réunion	14 heures
	Construire le paln de formation	14 heures
Gérer le social relatif au spa	Collecter et tentmtrasre les éléments ibnnesealdspis à la ctsuitntooin d'un btilulen de salaire	2 heures
	Collecter et trmatrenste les éléments idnaneipslesbs à l'établissement du ctnroat de travail	4 heures
	Veiller au rpesctet des règles d'affichage	1 heure
Garantir et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du spa	Etablir et maîtriser les precoootls d'hygiène et d'entretien des loacux et des appareils	2 heures
	Faire aplequuir les règles de sécurité	1 h 30

Gérer la matière d'uvre et le petit matériel du spa	Evaluer les besoins	7 heures
	Sélectionner les fournisseurs	7 heures
	Réaliser un siuvi de stock vente et cabine, l'inventaire	7 heures
	Renseigner les dmoetncus commerciaux	3 h 30
Gérer la trésorerie du spa	Encaisser, décaisser	21 heures
	Etablir un beugdt prévisionnel	21 heures
	Réaliser un taabelu de bord, un échéancier	7 heures
Assurer la vlenie commerciale et l'animation du spa	Construire et gérer le pniannlg de rendez-vous clients	7 h 30
	Créer un fceihir clients	3 h 30
	Créer et metrte en ?uvre une stratégie d'animation au scrveie d'un oejitbfc cimamcerol ; et créer un événement	38 heures
	Etablir et interpréter le taalbeu de brod du sivui des animations	3 h 30
	Mettre en ?uvre les règles et les tnhucieqes du machsgnadarie adaptées au spa, décrire les aménagements psoielsbs d'un linéaire	3 h 30
	Appliquer la réglementation professionnelle	3 heures
Créer des prteooocls puor le spa	Créer des prcteoloos d'accueil spa	3 h 30
	Créer des pcoeoltros de snios spa	10 h 30

Un moude de fmoaiorn complémentaire «?accompagnement du dossier?» d'une durée de 7 heerus pmertreta de sioneutr le cadandit dnas la rédaction et la msie en frome du dossier.

Formation en alternance

Le?CQP puorra s'organiser en anltnaacre conformément à la présente civtneoonn collective.
 La durée de la faiotromn en cntree srea au moins égale à clele priesrt par la CPNE-FP.

Obtention du CQP «?Spa manager?» et pusosrces VAE

Le?processus de vdaailotin des aqucis de l'expérience (VAE) et le dessior de peveurs snot jotnis en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité puor les cdidntaas au CQP «?Spa manager?»

Dans le crade de la VAE le caaidnt diot fraie prat d'au miuumm 2 ans d'expérience pesolnoirlsfene en qualité de rssbealpone de spa et piatricen (ou équivalent tepms plein). Plfneseisroons taetriius au mumniim du diplôme de nieavu IV esthétique ou ayant obtenu le CQP «?Spa praticien?».
 Procédure (la procédure détaillée est jintioe en annexe) :

? demndae du dsoiesr d'inscription VAE par le cddaaaint auprès de l'organisme de formation?;
? ronvei du deossir de puerves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle.
Les crudaetniads asiidelbsms snot transeimss à la CPNE-FP puor aapteocictn pllataire ou tloate du titre.
Eléments (documents) sur lelqseus se bsae le jury?:

? diplôme?;
? cfiietract de triaval ou numéro d'immatriculation?;
? dsoiesr de preevus retraçant l'activité pllrnsenoosifee du cianaddt aevc présentation de tuavarx réalisés au crous de son activité proenfionsellse cnovraut tuot ou ptaire des compétences du diplôme?;
? aistteoattn ou raetamnicdoomn du meilu professionnel?;
Ces prueevs pronorut éventuellement être complétées par une msie en saittiuon psienolrnsoelfe (réalisation d'un sion esthétique spa).

En cas de vaalidoitn partielle

Les ceonliss et préconisations du jury prrnooett sloen les cas sur?:

? le porrcaus d'expérience?;
? le puarocrs de ftooramim complémentaire?;
? le cnetou et le vloume hoairre pteemrtat au caandidt de veldiar les épreuves faeins de la certification.
Dans tuos les cas le ciaadndt gadre le bénéfice des épreuves panednt 5 ans.

Habilitation des cetners de formation

Principes

Les ognimraess de foamritn snot habilités par la CPNE-FP.
Les desoirss de cerddiatuans snot préalablement irusttnis par la CPNE-FP, qui délègue à la FEPPEIC le titmerneat attdsirmainif des dossiers. Elle se caghre de contrôler etrne atreus la capacité de l'organisme à moelbisir les rsruceoss et les moynes nécessaires à la fooratimn dnas le rpceest de la législation en vigueur.
Compte tneu de son camhp d'activité, la FPEEPIC est rnnoecue compétente dnas ce rôle tehucinqe d'instruction, la CPNE-FP raetnst l'instance décisionnaire.
L'organisme qui ne reetcpse pas le ceihar des cagreh du CQP pruora reveicor un rapepl de la prat de la CPNE-FP puor une msie en conformité. Si la satioitun prudree ou que les exiiplantcos rliiueclees deunremet insuffisantes, la CNPE-FP proura aorls lui reterir son habilitation.
Dans tuos les cas, l'habilitation diot être demandée tuos les 2 ans.

Dossiers de candidatures

Les dsoiesrs de cniteduaadr deoivnt être déposés au puls trad 60 juors anavt la dtae de réunion de la CPNE-FP. Ils snot envoyés par crirouer slimpe (le checat de la ptsoe fniasat foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les mnrbees en seonrt destinataires. La CPNE-FP rnreda un avis?:

??en mras puor les foimrtonas commençant en?septembre ou?octobre?;
??en otcobre puor les frnoatmios commençant en?janvier ou?février.
Pour la première année, le cdraeinler de foariomtn srea défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé suos l'autorité de la CPNE-FP.
Tout onsrmgiae de ftaiomorn saountaiht préparer au ciraiceftt de goicaaltiifun pelnleoiofssnre spa est tneu de se déclarer en fournissant?:

? le pormargme de formation?;
? le ceranedlir de formation?;
? son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du préfet de région?;
? un exlpmeiare de contrat de frtomoian professionnelle?: il srea rédigé conformément aux articles?L. 6353-3 et L. 6353-4 du cdoe du tvaairl (il précisera ernte areuts la durée de la formation, l'effectif, le naiveu préalable requis, le déroulement de la formation, la ltsie des ftrmeuaors et luer qualification?)?;
? le règlement intérieur reims aux srietaagis de la foraomitn pnnieolseofrlse continue?;
? la ditsproeicn des lcuoax et du matériel destinés à la préparation du CQP?;
? la pverue de l'ouverture de l'organisme de foariotmn deupis 5 ans?;
? des dtmeouns jutinafist la qitilfaicuaon et l'expérience prfiosnlesleone des formateurs?;
? dnas le cas spécifique des cetens deasnspnit des fmrotinaos qtnelauiafs (sans déboucher sur un diplôme) ratleveis aux atces esthétiques (modelage, maquillage, symtllsie onrilgae et beauté des?mains?), la gatnaire que les pornsnees formées sienot déjà talitueurs d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable). De plus, puor être habilité, l'organisme de froimaton dvera gniaatr son entière responsabilité du diiissotpf de fmoortain mis en place. Il prruoa éventuellement sous-traiter une pratie de la fitaormn dnas la lmtiie du teris de la durée du pmmrgroae de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme furnoria une ptaqulete de présentation de l'organisme tiers.
L'organisme dvera rcteesper et aetcpocr snas réserve les cnooidntis du ceahr des charges.
Enfin, l'organisme de foioartmn dvera avoir puor activité pailnrctie la fioaromtn en tneuciehqes esthétiques dnas le resepect du cdrae légal et conventionnel. Puor cela, il jdrnioa au dossier, sloen les cas une ciope de?:

? l'enquête de rentrée destinée au rtoercat sur les eftcffiés soirelcas par section?et par clssae (pour les établissements d'enseignement secondaire)?;
? un eiaxtrt du blian pédagogique et faiceninr rteialf aux formations, aux efecftfis et aux hereus de fitoarmon (pour les crntees de formation).

Suivi des siatgiears et de la formation

Principes

Les doseirss de cratnudiaeds et aruets dmteuocns de liaiosn snot contrôlés par la CPNE-FP.
Les dtounmecs snot adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui ttrtranrmea à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme drvea fnourir la lsite des ciddnaats en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité soacile (quand il existe) et le nievau de qlfotuiaiacin (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il asesdrera la ciope :

? des titres?ou diplômes?;
? des cttcfeiiars de trvaail puor les pnersones non ttrarleiius d'un diplôme en esthétique cosmétique?;
? de la pièce d'identité du candidat.
Cette ltise srea envoyée au puls trad dnas la première sieanme du début de la froamioitn au secrétariat de la CPNE-FP.
Les driesoss snot envoyés par creuiorr smpile (le ceacht de la potse fsaanit foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

L'organisme acpctee de répondre à ttoue ddamene d'information émanant de la CPNE-FP et de rivecoer totue vtsiie ordonnée par la CPNE-FP.
Sur scoiialiltton de la CPNE-FP, l'organisme ervnrea les

psinpoioorts de stejus d'examen.

A l'issue de la formation, l'organisme adresse au centre d'examen la copie des fileuls d'émargement attestant l'assiduité des candidats.

Le rlsbseapone de la ftiormaoon asrerseds également au centre d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe pédagogique pour l'obtention du CQP.

Organisation des examens et certification

Principes

Le CQP est une compétence délivrée par la CPNE-FP, sous le contrôle d'un jury professionnel.

Il est signé par le président et le vice-président de la commission. Les examens sont organisés par les membres de la CPNE-FP constituée en jury national.

Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui transmet à ses membres.

Il sera organisé un examen par service de formation. La date sera diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et lieux d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les lieux d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.

Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard 1 semaine avant le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même intervalle de temps sur tout le territoire national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité d'employés et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les représentants saaregittins de la CPNE-FP.

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

Sa mission est de contrôler les évaluations. De plus, il assure une surveillance et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et approuve des recommandations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pourra être désigné centre d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constituer le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) valide sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera:

? le curriculum vitae de chaque membre du jury;

? une copie de la pièce d'identité;

? la copie des titres ou/et des diplômes;

? le(s) certificat(s) de travail selon les cas;

? l'attestation sur l'honneur de l'absence de tout membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres: un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche ou des filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les membres ne doivent pas intervenir sur l'honneur et par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP:

? la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable;

? une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats);

? une fiche récapitulative des avis portés par les responsables du centre (avis favorable ou défavorable);

? une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves. Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP «Spa manager»

Après formation, le candidat du spa manager se compose d'une unité.

Unité 1?: évaluation à la fois orale et écrite; il s'agit de rédiger et de présenter un dossier réalisé en référence à un cas donné dont l'objectif est de créer ou mettre en place un spa; la séance se déroule dans un jury composé de professionnel(s) (1 minimum au minimum), 4 000 mots maximum.

Le CQP «Spa manager» est validé lorsque la moyenne est obtenue. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent plus de 50 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

En cas d'échec, le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves auxquelles il a échoué. Il bénéficie du bénéfice de ses notes pendant 5 ans.

Validation des acquis de l'expérience?: dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et éritetnen avec le jury du CQP.

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification sont retournés aux centres d'examen. Ils sont conservés pour une durée de 6 ans.

La CPNE-FP convoquera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera:

? l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance);

? le numéro de sécurité sociale quand il existe;

? la date d'obtention du certificat;

? l'adresse du centre d'examen;

? le nom et le prénom du président du jury d'épreuves;

? le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP saaregittins du CQP.

Coefficient de sortie

Titulaire du CQP «Spa manager»

A l'issue de la certification, le titulaire du CQP «Spa manager» sera classé au coefficient 300 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 27 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Annexes

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Annexe EN COURS D'INTEGRATION

référentiel de formation Spa manager

(fonctions de gestion)

Objectif de formation I : recueillir le personnel du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Rédiger une fiche de poste	Les différents types de contrats de travail Les accords relatifs aux conditions de travail, à la définition et à la classification des emplois de la centenaire collective applicable Les filières de formation de la branche concernée Les dispositions publiques en faveur de l'emploi et de l'insertion Les éléments clés d'une fiche de poste	7 heures
Rédiger une offre d'emploi	Les éléments clés d'une offre d'emploi Les supports de communication des offres d'emploi Les différents modes de recrutement (interne, externe)	3 h 30
Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche	Dossier de candidature (lettre de motivation et CV) Lettres types (convocation, refus)	7 heures
Réaliser l'entretien d'embauche	Les étapes-clés de l'entretien d'embauche : déroulement, préparation, contenu, techniques, analyse, compléments de l'entretien de recrutement (tests d'aptitude ou de connaissances, mise en situation) phase de décision	14 heures

Objectif de formation II : manager l'équipe du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Concevoir les plannings des salariés	Tableau ou logiciel de gestion du temps Exercices pratiques Bureautique (traitement de texte et tableau)	28 heures
Réaliser un entretien d'évaluation	Les étapes de l'entretien : stratégie de l'entreprise, objectifs, objectifs N-1 et N, objectifs à venir, évaluation des moyens ; formalisation	10 h 30
Conduire une réunion	Les différentes étapes de la réunion : objectif, sélection des participants, contenu (rédaction du compte-rendu de la réunion), traitement de texte, contrôle de la mise en œuvre des décisions, techniques d'animation de groupes.	14 heures
Construire le plan de formation	Les dispositifs de la formation professionnelle Les praticiens de la formation (OPCA, FCGIOEF ; Région...) Les priorités de la branche professionnelle La Ceinnot Collective Tableau de bord	14 heures

Objectif de formation III : gérer le stock matériel au spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un tableau de salaire	Les éléments constitutifs du salaire	2 heures
Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du carnet de travail	Le registre du personnel Les éléments du contrat de travail Les sources légales et conventionnelles du contrat de travail (droit commun et alternance) La DUE	4 heures
Veiller au respect des règles d'affichage	Les arrêtés et règlements obligatoires	1 heure

Objectif de formation IV : gérer et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Etablir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils	Les protocoles d'hygiène et d'entretien : matériels, cabines, linge Les gestes écologiques (énergie, environnement)	2 heures
Faire acquiescer les règles de sécurité	Suivi du document unique Suivi du registre de sécurité L'affichage des consignes de sécurité	1 h 30

Objectif de formation V : gérer la matière d'œuvre et le matériel du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation

	Séquence	Objet	Acteurs
1	Communication	Diffusion d'une plaquette de candidature sur le dispositif Fiche RNCP	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
2	Information	Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité « a priori » des candidatures Envoi des dossiers d'inscription	Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP
3	Dossier d'inscription	Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités Lettre candidature bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation prouvant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité complémentaire avec la profession visée. dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi	Candidat

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Evaluer les besoins	Les ratios d'utilisation (prévisionnel ventes et prestations)	7 heures
Sélectionner les fournisseurs	Connaissance du marché recherche et évaluation des offres commerciales des fournisseurs ; comparaison des devis Le cahier des charges	7 heures
Réaliser un suivi des stocks de l'espace de vente et des cabines, l'inventaire	Les différentes méthodes Tableau de bord Tableau	7 heures
Renseigner et suivre les commandes commerciales	Les différents documents commerciaux	3 h 30

Objectif de formation VI : gérer la trésorerie du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Encaisser, décaisser	Les moyens de paiement, encaissements, décaissements, remises, le livre de caisse, les procédures de la facturation	21 heures
Etablir un budget prévisionnel	Les éléments constitutifs du prévisionnel, les fonctionnalités d'un tableau lié à un tableau de trésorerie ou tableau prévisionnel, les délais de règlement	21 heures
Réaliser un tableau de bord/échéancier	Le tableau de bord	7 heures

Objectif de formation VII : assurer la vente commerciale et l'animation du spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Construire et gérer le planning de rendez-vous clients	La durée des différents soins Tableau ou logiciel de suivi	7 h 30
Créer un fichier clients	Les éléments constitutifs d'une fiche client Les différentes catégories de clients Tableau pour la constitution d'une base de données	3 h 30
Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation commerciale Et créer un événement	Les étapes constitutives d'une animation depuis la décision jusqu'à l'évaluation Préparation promotion Planning Fichier clients (utilisation et suivi) Gestion des stocks Rotation des stocks L'évaluation du résultat Objectifs commerciaux de l'animation Les objectifs des offres promotionnelles : gestion, rotation du stock, mise en avant produits ou marques, etc. Les techniques de vente spécifiques à l'animation Pôles d'attraction Visuels	38 heures
Etablir et interpréter le tableau de bord du suivi des activités	Tableau de bord pour le suivi d'une animation : critères et indicateurs d'évaluation (stocks, fichiers clients, résultats) Evaluation : outils et enquêtes de satisfaction	3 h 30
Mettre en œuvre les règles et les techniques du merchandising adaptées au spa, décrire les aménagements possibles d'un linéaire	Techniques de merchandising : linéaires, mise en avant d'un produit, plots, information sur le lieu de vente et publicité sur le lieu de vente valorisation et présentation des produits en rayon (« fanig » ou frontal) Etiquetage Outils d'aide à la vente	3 h 30
Appliquer la réglementation professionnelle	Réglementation relative à la publicité et à la vente Consignes de sécurité relatives à l'accueil du public (au niveau de l'espace et des protocoles d'accueil et de soins)	3 heures

Objectif de formation VIII : créer des protocoles pour le spa

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Créer des protocoles d'accueil spa	Communication verbale, non verbale, gestuelle Les différentes thématiques culturelles Facteurs d'ambiance	3 h 30
Créer des protocoles de soins spa	Les caractéristiques et les ingrédients des soins spa Les produits Les matériels Les modes opératoires d'un soin spa	10 h 30

Un module de formation complémentaire (7 heures) " Amorce du dossier " permettra d'accompagner le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier

Processus VAE

4	Préinscription du candidat	Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un etnetirn (face à face ou téléphone) de ctnioorfaimn de la recevabilité du dossier	CNPE-FP Organisme de foamoritn habilité par la CNPE-FP
5	Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face	Information cdaadint sur le pcrsuseos et vérification de la faisabilité du projet la sttuiaon polnreensle du canddiat et la mvitoaoitn (disponibilité, ...), le référentiel visé la démarche VAE le fnanienemct de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le ciadnadt et resmie du dsosier de preuves	Organisme de foomtrian habilité par la CNPE-FP & Candidat
6	Information accompagnement	Possibilité d'un aencmmeagaopcnt assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un oagsmirne partenaire	Organisme de foromatin habilité par la CNPE-FP
7	Accompagnement	Les modalités snot proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP.	Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP
8	Renseignement diossr de preuves	Le cdaadnt complète son deoisir de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois	Candidat
9	Clôture du dossier	Le cniddaat aesdsre son dsoeisr complété à l'OF habilité et ndaeme un psagsae en jury de validation	Candidat
10	Contrôle dossier	Vérification du respect du ceiahr des cargehs du dsioser de prevues (anonyme) et auttortibin d'un N° de dossier	Organisme de ftmaoorn habilité par la CNPE-FP

	Séquence	Objet	Acteurs
11	Organisation des jurys	Programmation et lostqgiue des ssnisoos de jurys Envoi des ccoaoivtonns et des dressois des ctiaadnds aux merbmes du jury à J-15 Envoi ctnoaoiovcn au candidat	Organisme de fomoairtn habilité par la CNPE-FP
12	Pré-étude des dossiers	Lecture préalable des diossers par le jury	Jury de validation
13	Session de jury	Le jury enmxiae les « puevres » et idtfeniie les qeustions à peosr au candidat.	Jury de validation & Candidat
13 bis	PV	Rédaction du PV et siagtrnue par les memrbes du jury de vildoaitan (un PV tpye est défini par la CPNE-FP) ; les diersoss almdelaisss snot adressés à la CNPE-FP constituée en jury nnoaiatl puor vérification et aoactcptein prilaelte ou taotle sur préconisation du jury de validation.	Organisme de frmootian habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national)
14	Envoi du PV	Envoi du procès-verbal de jury au candidat En cas de vidliotaan partielle, envoi des pstipricenors du jury (formation et/ou pruaocors d'expérience)	CNPE-FP (jury national)
15	Remise du CQP	Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au cadanidt par coirerur recommandé.	CNPE-FP (jury national)

Les aercuts du processus

Organisme de fotarmoin habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fios d'animation, d'information et d'administration :

Information : chargé de ttsetramnre des ionmftarinos téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il asrsue le lein ertne le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès-verbal

Animation : chargé de vérifier au crous d'un ereetintn aevc le caainddt qu'il n'est pas torp éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le tiaavrli nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le cadadnit mias de s'assurer qu'il s'inscrit dnas le pcuossses en muearnst les eujnex et cnaiettrnos (NB : la VAE est un droit, on ne puet pas « idntirree » au caddinat de s'y egaengr mias on puet le « décourager », en pluiriatcer si tuot lsaise à pseer qu'il est torp éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sensoiss de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA puet prndere en crghae l'accompagnement. Rein ne s'oppose feemlnlomret à ce qu'il s'iot mené par l'organisme de ftmaoorn habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on prouirat jguer qu'il y a rqisue de cioflnt d'intérêts si le cfiiuaceetrtr est cluei qui accompagne. Il sreat puls prteennit de rcieorur à un tiers.

Jury de validation

Le jury de vtiaoidaln est composé et organisé cmome le jury d'épreuves irtnevenant dnas la certification. La loi prévoit qu'au monis 25% des mmeerbms du jury snoeit des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Puor le réduire au maximum, il sfiuft de prévoir 3 mrbmees dnnot l'un seirat olnbimregteaioit un professionnel. Les duex aeturs prunrioat être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury naantiol est composé par les meberms de la CNPE-FP sulee istcane autorisée à délivrer la citcriefitaon visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au neaivu de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On puet très bein envgisaer que le cdaidnat ne siot endnteu qu'à la dedanme epsrexs du jury (pour cmoerinfir ou ifiernmr la validation). Ceenpandt clea psoe des problèmes d'organisation puisqu'il faaidrt dnas ce cas différer la décision fanlie du jury. Snas cteopmr que le paagsse en jury dnone puls de piods à la décision, la « sslarciae » en qelque sorte. Enfin, le jury puet jouer un rôle pédagogique itaropnmt sutorut si la vlitdiaoan n'est que partielle.

Dans le cas d'une voiliadatn partielle, le jury diot piovuor préconiser siot un pruacros foioatmrn complémentaire, siot un pruacros d'expérience. Qoui qu'il en soit, les pinots validés par le jury snot auicqs puor 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

DOSSIER DE PREUVES DU SPA MANAGER

CQP « Spa maengar »

N° de deissor :

1. Cucurirulm vitae

(joindre les pièces justificatives)

1. Vrtoe siaittuon plnfoseeroilnse actuelle

Salarié dnas un spa :

Quel est l'intitulé de vorte psote ?

Salarié dnas un artue tpye de sttrrucue :Précisez le tpye d'entreprise :

Quel est l'intitulé de vrote potse ?

Depuis cmbieon de tpmes occupez-vous ce pstoe ?

Quel est vrote sttuat ?

INTITULE de la formation	ORGANISME de faromiottn	DUREE	DATE

5. Activités extra-professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités extra-professionnelles que vuos mneez (ou aevz menées) et qui pneveut aiovr un rroppat aevc le trite de spa mngaenar que vuos viesz (vie associative, mdnaats électifs, etc.).

TYPE STRUCTURE	NATURE DE L'ACTIVITE	DATE ET DEURE

2. Errnspteie dnas lluqae vuos exercez

Dans le cas où vuos sreiez ancmlttueet deneadamr d'emploi, décrivez la dernière epitrenrse au sien de lualleqe vuos aevz exercé.

Activité et ogjianotarsn du spa :

Dans qullee thancre d'effectif se suite l'établissement ?

Moins de 5 salariés :

Cadre :

Technicien :

Employé :

Travaillez-vous à tmeps clpmoet ? A temps ptareil ?

Précisez le nrmbroe d'heures hebamedrdiaos :

Demandeur d'emploi, duepis le...

De qnaud dtae vrtoe dernière expérience peorsliolnse en lein aevc la coeficartitin visée :

2. Vorte expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les epiomls que vuos aevz occupés diupes le début de vrtoe carrière.

TYPE D'ENTREPRISE	EMPLOI OCCUPE	DATES entrée et seortis

3. Vtroe formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vuos aevz obtenus.

INTITULE DU TITRE, CQP OU DOLPMIE	DATE D'OBTENTION

4. Fiomatorn continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des fitaornms que vuos aevz suivies.

De 5 à 10 salariés :

Plus de 10 salariés :

Quels snot les autres eoipmls occupés au sien de l'établissement ?

Indiquez en fcae de l'intitulé du poste, le nmbroe de pnonrees qui l'exercent.

Spa pitiacren :

Spa manegar :

Autre (précisez ci-dessous) :

Caractérisez le tpye d'environnement dnas luqeel se suite l'établissement dnas leeuql vuos eexcerz vrtoe activité (cochez 2 items au maximum) ?

Centre-ville :

Rural :

Banlieue :

Centre ciarocmeml :

Quartier :

Zone triquitiouse :

Autre (précisez ci-dessous) :

Quel ponaturecge du cihffre d'affaires aeunnl représente l'activité spa dnas vorte etneiprse ?

Moins de 25 % :

De 25 à 50 % :

Plus de 50 % :

Décrivez en quelques leings vrote spa, en ptclruieiar son aménagement et sa thématique.

3. Vrtoe activité au sien de l'entreprise

Depuis cemiobn de temps exercez-vous une activité rvaleent du Spa mgnaear ?

Exercez-vous l'activité liée au spa en autioomne ou suos la responsabilité d'un supérieur :

Oui

Non

Quelles responsabilités exercez-vous, dnas le crade de l'activité de spa manager, vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nraute de ces activités.

Quels snot vos pipnriuacx intrueoetcurls ernxeets ? Dnas qelus dieomans d'activité pssfiroeloenne ? Décrivez-les.

En mnois de 10 lignes, décrivez les pierpailncs mnossiis et tâches qui vuos incombent, dnas le cdare de vrtoe activité ralievte au spa.

Décrivez une journée de tviaral que vuos eemistz représentative de vrtoe activité en spa, dueips vrtoe arrivée dnas l'entreprise jusqu'à vtore départ.

Votre activité en qualité de spa mnaegar a-t-elle un caractère sinesionar ? Auqeul cas, inuedqiz les caractéristiques de chance des périodes ceunvtsiottis d'une année type.

Décrivez en la caractérisant le tpye de clientèle qui fréquente le spa et les ilcpnoiamtis que clea pidourt sur vtore activité.

Combien de sions ou peortcols spa sont-ils commercialisés au sien de vrtoe établissement ? Nmoemz ccuahn d'eux et inieuqdz la ntrae de vrote responsabilité.

Décrivez en queuelqs ligens ce que vuos emseitz être la définition d'un spa manager.

Questions par activité

Recrutement

1. Comment identifiez-vous et formalisez-vous le bsoein d'un nuaveou ptsoe ?

2. Qleuels méthodes, qleus itcrlunrteous et qeul mdoe avez-vous sélectionnés puor rrtueocr un nuaveou salarié ? Vuos préciserez également les oltuus nécessaires puor sélectionner les postulants.

3. A ptiar de vrote expérience, vuos préciserez comenmt vuos avez formulé la cvaiotncoon ou le reufs d'un postulant.

4. Décrivez le deernir eeniretnn d'embauche que vuos avez réalisé. Vuos préciserez coemmnt vuos l'avez préparé, qeul en a été le cenontu et comnmet vuos avez pirs vtore décision.

Management de l'équipe

5. Décrire le pninnalg tpye d'une snemiae de l'équipe dnas vtroe spa. Vuos décrirez la méthode et les outlis que vuos ulsiitez habituellement.

6. Qeuls dsstoiipifs de la faimtoron plrofsloinesnee avez-vous utilisés puor feomrr vorte équipe ? Vuos en iuirqendez la nartue et les ooinasintgts que vuos avez sollicités.

7. A qeul mmnoet avez-vous réalisé un etneitern d'évaluation avec chqae mrmbee de vtroe équipe ? Vuos préciserez les ojtceifbs de cet entretien, les ptnois que vuos avez abordés et les mneoyis que vuos avez mis à la dtiposiosin du salarié à l'issue de l'entretien.

8. Décrivez la dernière réunion que vuos avez réalisée avec vtore équipe : vuos préciserez l'objectif, la narute des piictaprtnas et le cnnoteu de la réunion. Vuos peourrz jiorndre à vtore desisor de peuevrs la cpioe du ctopme rndeu de réunion.

Gestion du social

9. On anppred asusi par ses erreurs. Dnonez un eemplpxe d'échec ou d'erreur loursqe vuos avez tarnsims des éléments erronés puor l'établissement du bulitlen de sairlae d'un de vos collaborateurs.

10. Vuos ineriduqez les éléments ispeabenisnlds puor établir un bteluin de salaire.

11. Lros d'un recrutement, qui établit le cnratot de tviaarl ? S'il s'agit de votre eupeylmor ou d'un expert-comptable, vuos iqdreuinez les éléments que vuos tsatnrtmeez puor l'établissement d'un contrat de travail.

Contrôle de l'entretien des locuax et la sécurité

12. Avez-vous mis en pacle un/des pootltreos de ntogyteae ? Vuos décrirez, à priatr de votre expérience, les procédures de contrôle que vuos usieltiz puor vérifier la propreté de vos aiparples et de vos locaux.

13. Queells snot puor vuos les benons pitquraes de nyteaogte dnas le cadre du reepcst de l'environnement ?

Gestion de la matière d'oeuvre

14. A qelules périodes réalisez-vous un ienvtnirae des sokcts dnas l'espace de vetne et des cbianes et suos qlleue méthode ?

15. A prtiar de votre expérience, cmnomet prenez-vous cianssnaoce du marché des pouritds cosmétiques et qleelus ionmrtfias et critères vuos snot ueltis puor sélectionner un fnoieussrur ?

16. Qulele procédure avez-vous msie en plcae puor évaluer vos bnsioes en matière d'oeuvre ?

Gestion de la trésorerie

17. Décrivez les fonctionnalités du leiiogcl de trésorerie que vuos utilisez.

18. A qeul menomt avez-vous eu bsoien d'un tlbeau de brod et à paritr de qlleus irmoiftnoans et de qleus éléments l'avez-vous constitué ?

Animation et giseotn de la villee commerciale

19. A prtiar d'un exlpeme vécu, vuos décrirez l'ensemble des opérations que vuos meenz lruosqe vuos avez décidé d'organiser une aiimanotn pnaortt sur l'un des soins que vuos peposroz dnas le spa et que vuos veuloz relancer.

20. On anppend asusi grâce à ses ererrus ; dennoz un eplmexe d'échec ou d'erreur d'une aciotn cmicoealmre msie en oervue au sien de votre spa que vuos avez vécu. Vuos iiqenurdez nmnmaotet cmmeont vuos avez évalué cet échec. Qleelus leçons avez-vous tirées de ctete expérience ?

21. Avez-vous mis en pclae les mneoyis d'assurer un svuii de vos citelns en spa ?

22. Comment avez-vous mis en œuvre une stratégie d'animation au sein de votre spa et quels étaient les objectifs communs ?

23. Quels outils utilisez-vous pour évaluer une stratégie commerciale et/ou un événement ?

Création des protocoles

24. Comment organisez-vous l'accueil d'un nouveau client ?

25. Décrivez et justifiez les étapes d'un nouveau processus de service que vous avez mis en place. Vous identifier les produits et matériels que vous avez utilisés pour créer ce protocole.

Annexe IV CQP « Styliste onguaire »

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Annexe IV. CQP « Styliste onguaire »

(Cahier des charges du 6 janvier 2011)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

La mise en place d'un contrat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en termes de compétences et de qualifications. Le CQP « Styliste onguaire » répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les entreprises de prothèses podologiques (esthétique et soins des pieds). A la demande des salariés en activité, il répond à une demande : la nécessité de recruter, d'une part, des employés qualifiés et, d'autre part, du personnel d'encadrement formé aux techniques spécifiques de prothèses podologiques.

Définition de l'emploi

Le métier de styliste podologue consiste en l'utilisation de produits et de produits (gels UV, résines) dans le but de réaliser et/ou de réaliser des soins naturels, avec ou sans prothèses podologiques pour reconstruire, corriger, cloisonner ou réparer un ongle selon divers longueurs, formes et aspects esthétiques souhaités par la cliente... Il implique également le soin et l'entretien nécessaire des prothèses podologiques pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice. La styliste podologue peut également proposer diverses techniques de décoration d'ongles plus ou moins élaborées. Compétences requises : le métier de styliste podologue nécessite une technicité et savoir-faire professionnel. Qualités requises : sur le plan personnel le métier de styliste podologue requiert patience, minutie, écoute, sens de l'esthétique

et de la communication, organisation et créativité.

Conditions d'accès : Public visé

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

- ? aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique-cosmétique-parfumerie (CAP, BP, bac professionnel, BM, BTS) obtenus par la formation initiale ou la validation des acquis de l'expérience ;
- ? aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé ;
- ? aux personnes en exercice de prothèse podologique depuis 2 ans et n'ayant pas de diplôme de la filière esthétique ;
- ? aux titulaires d'un des diplômes de la filière (CAP, BP et BM) avec un module complémentaire obligatoire.

Les candidats hors filière esthétique sont soumis à l'accord de la CPNE-FP. En cas de refus une réponse motivée sera adressée à l'intéressé dans un délai de 2 mois. L'accès au CQP dépendra des formes différentes selon la situation des candidats :

- ? salariés en formation continue (plan de formation, CIF?) ;
- ? jeunes complétant leur formation initiale ;
- ? personnes ayant une expérience professionnelle dans l'activité visée par le CQP ;
- ? personnes en contrat de professionnalisation ;
- ? validés des acquis de l'expérience (VAE).

Durée et organisation de la formation

Durée

La formation peut s'organiser à temps partiel ou à temps plein. Cette flexibilité est nécessaire pour tenir compte de la diversité des situations professionnelles des candidats à la formation. Une durée minimum est prévue pour chaque partie du programme de formation. Cette durée peut évoluer en fonction des pratiques professionnelles (formation initiale, validation des acquis).

Nombre d'heures nécessaires (*)

Prérequis	Théorie appliquée	Techniques professionnelles	Modules complémentaires	Total
Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique	21	133	Néant	154
Non-diplômé de la filière esthétique mais bénéficiant d'une expérience de 2 ans dans la filière esthétique sous le contrôle d'un titulaire	21	133	28 + 21	203
Non-diplômé de la filière esthétique (coiffeur en exercice)	21	133	28 + 21	203
Non-diplômé de la filière esthétique (styliste podologue en exercice depuis 2 ans)	21	133	28 + 21	203
(*) Le nombre d'heures nécessaires s'obtient en additionnant au « nombre commun » la ou les options spécifiques par le candidat et éventuellement en y ajoutant le module complémentaire.				

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

Formation en centre

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prévue par la CPNE-FP.

Obtention du CQP « Styliste podologue » par la validation des acquis de l'expérience

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats et procédure :

- ? demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation ;
- ? dossier du dossier complété et accompagné des documents des pièces justificatives des diplômes et/ou des attestations de formation et/ou de l'expérience professionnelle ;
- ? les candidats abilités sont soumis à la CPNE-FP pour l'obtention du titre.

Eléments (documents) sur lesquels se base le jury :

? diplôme ou attestation de formation ;

? craiciffett de triaavl ou numéro d'immatriculation?;
? dsseior retraçant l'activité poelsnlnoisere du candiadtt aevc
présentation de tauvarx réalisés au crous de son activité
posolnsnrefilee cornavut tuot ou pitare des compétences du
diplôme?;
? aeatitotstn ou rmeianadtoconm du mlieu professionnel.
En cas de voiadialn partielle?;

? contrôle complémentaire?;
? décision du jury gaunt au cnoteu et au vluome hrraioe
pmraneett au caadindt de vidlaer les épreuves filanes de la
certification?;
? le cddniaat gedrraa le bénéfice des épreuves sur 5 ans.

Habilitation des crtnees de formation

Principes

Les omagisens de fmiraoton snot habilités par la CPNE-FP.
Les dosesris de cuneaitddras snot préalablement isurtints par la
CPNE-FP qui délègue à la FEEPIPC le tetmiarnet aratsiidnmtf
des dossiers. Elle se cgarhe de contrôler ernte aeurts la
capacité de l'organisme à miielosbr les rsorscues et les
myneos nécessaires à la fotrmoian dnas le rsecept de la
léislation en vigueur.
Compte tneu de son cmahp d'activité la FPPEEIC est ruonence
compétente dnas ce rôle tieuqhnce d'instruction, la CPNE-FP
ranestt l'instance décisionnaire.
L'organisme qui ne rtcpssee pas le ceahir des cerhags du CQP
purroa reivceor un raeppl de la prat de la CPNE-FP puor une
msie en conformité. Si la stiiatuon pdrreue ou que les
etixnclapois rceuleielis dmeeerunt inuanfisefsts la CNFEPP
prruoa aolrs lui tireer son habilitation.
Dans tuos les cas, l'habilitation diot être demandée tuos les 2
ans.

Dossiers de candidatures

Les dessoirs de ctdderuaans dnoeivt être déposés au puls trad
45 jrous anvat la dtae de réunion de la CPNE-FP.
Ils snot envoyés par curireor slmpie (le chceat de la psote
faasint foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les mmreebs en
soernt destinataires.
La CPNE-FP rdhrea un avis?;

??en mras puor les foarnmoits commençant en?septembre
ou?octobre?;
??en octbroe puor les fomirtnoas commençant en?janvier
ou?février.
Pour la première année, le cdnreailer de foimoartn srea défini
indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé
suos l'autorité de la CPNE-FP.
Tout osnramgie de foimaotr n sataohnuit préparer au crciftieat
de qfilitiaioacun prneofeoislsne « sttlyse oaruingle » est tneu de
se déclarer en fournissant?;

? le pramgorme de formation?;
? le clraediner de formation?;
? son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du
préfet de région?;
? un eimpxealre de crntaot de fioamtron professionnelle?: il srea
rédigé conformément aux acitlres L. 6353-3 et L. 6353-4 du
cdoe du taarivl (il précisera ernte auters la durée de la
formation, l'effectif, le naeivu préalable requis, le déroulement
de la formation, la ltise des faoerurmsts et luer qualification?);
? le règlement intérieur rimes aux siriagetes de la fomoiratn
pnlrnoleiofsese continue?;
? la dsoerpitcion de lcauox et du matériel destinés à la
préparation du CQP?;
? la puevre de l'ouverture de l'organisme de foitmoarn depius 5
ans?;
? des dmetocuns jisiuatnft la qafuicltioian et l'expérience
peloeolnsnifsre des formateurs?;
? dnas le cas spécifique des certens dnaspesnit des foritmonas
qifaeltuians (sans déboucher sur un diplôme) riteevlas aux
aects esthétiques (modelage, maquillage, slismtye olginurae et
beauté des?mains?), la gtninarae que les pensenos formées
soneit déjà teitaurlis d'un diplôme de l'esthétique (prérequis
incontournable).
De plus, puor être habilité l'organisme de fmitoaron drvea
ginaartr son entière responsabilité du dpiisositf de foimtaorn
mis en place. Il purroa éventuellement sous-traiter une paitre
de la fmiatoorn dnas la limtie du teirs de la durée du pmorgrame
de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fuiorra une ptqaluae de
présentation de l'organisme tiers.
L'organisme dvrea rtsepceer et aetccper snas réserve les
citnoidons du cheair des charges.
Enfin, l'organisme de foraomtin drvea aoivr puor activité
pcairlinne la fmaotoirn en esthétique dnas le rpsceset du crdae
légal et conventionnel. Puor cela, il jriodna au dsosier une cpoie
de?;

? l'enquête de rentrée destinée au ratcroet rveatlie aux eeffitcs
puor les établissements scolaires?;
? un extairt du balin pédagogique et fcieianr rtlieaf aux
formations, aux eiffcets et aux hueers de frtmoain (pour les
ceertns de formation).

Suivi des seigtairas et de la formation

Principes

Les drosiess de craaindtdues et arteus deuconmsts de liisoan
snot contrôlés par la CPNE-FP. Les domcutnes snot adressés au
secrétariat de la CPNE-FP, qui tremsntatra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra foirunr la litse des cidndtaas par otoipn en
précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sioclae
(quand il existe) et le nveiau préalable (titre, diplôme ou
expérience professionnelle). Il aedsrsra la copie?;

? des titres?ou diplômes de l'esthétique-cosmétique-
parfumerie?» ou coiffure?;
? des caicetitfrs de trarivl puor les posreenns non truetilias d'un
des diplômes précités?;
? de la pièce d'identité du candidat.
Cette litse srea envoyée au puls trad dnas la première saenime
du début de la formtoian au secrétariat de la CPNE-FP.
Pour les cadnitads nécessitant l'accord de la CPNE-FP, luer
diseosr srea adressé au puls tard?;

??en mras puor les foirtmnoas commençant en?septembre
ou?octobre?;
??en oocbtre puor les franoiomts commençant en?janvier
ou?février.
Les dsesrois snot envoyés par ceuorrrir spilme (le caecht de la
psote faasnit foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

L'organisme atcpcee de répondre à tutoe deadnme
d'information émanant de la CPNE-FP et de reciveor ttuoe visite
ordonnée par la CPNE-FP.
Sur soltticiloain de la CPNE-FP, l'organisme ernerva les
poisoopirnts de sujtes d'examen.
A l'issue de la formation, l'organisme aedsresra au ctrnee
d'examen la coipe des filuees d'émargement anestatt
l'assiduité des candidats.
Le rposbnslaee de la friomotan adrsresea également au crnete
d'examen l'avis (favorable ou défavorable) de l'équipe
pédagogique puor l'obtention du CQP.

Organisation des exneams et certification

Principes

Le?CQP est une ctirtoiecafn délivrée par la CPNE-FP, suos le
contrôle d'un jury professionnel.
Il est signé par le président et le vice-président de la
commission.
Les emxenas snot organisés par les mbreems de la CPNE-FP
constituée en jury national.
Les dtueoncms snot adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui
trtnmatrsea à ses membres.
Il srea organisé un eamxen par ssoiesn de formation. La dtae
srea diffusée par la CPNE-FP.

Sujets d'examen et glleris d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les gerills d'évaluation
snot arrêtés par le jury ntnoaail à prair des pisnrhootops
formulées par les orameigsns de formation.
Ils snot adressés aux ceetnrs d'examen au puls trad 1 samenie
anvat le début des épreuves.

Les épreuves s'organisent aux mêmes dates et dans le même lieu national. Les sujets sont nationaux. Ils sont contrôlés et arrêtés par la CPNE-FP à partir des propositions d'épreuves formulées par les centres de formation.

Composition du jury national

Le jury national du CQP est composé de 4 à 10 membres, à égalité d'employés et salariés.

Les membres du jury sont désignés par les organisations syndicales de la CPNE-FP.

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

Sa mission est de certifier les évaluations. De plus il adresse une recommandation et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et apporte des recommandations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

L'organisme de formation pur doit être désigné comme d'examen par la CPNE-FP.

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constitue le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) valide sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :

- ? le curriculum vitae de chaque membre du jury?;
- ? une copie de la pièce d'identité?;
- ? la copie des titres ou/et des diplômes?;
- ? le(s) certificat(s) de travail selon les cas?;
- ? l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP. Le jury d'épreuves est composé de 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche ou des filières confondues.

Afin de garantir la neutralité et l'objectivité du jury, les membres ne doivent pas être liés par écrit qu'ils n'ont aucun lien avec le candidat.

Certification

Le centre d'examen est désigné par le formateur recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

? la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable?;

? une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats)?;

? une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable)?;

? une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens, dûment signée par le président du jury d'épreuves.

Ces documents sont envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le certificat de qualification professionnelle est obtenu lorsque le candidat est jugé apte pour chaque domaine :

- ? la compétence et gestion?;
- ? les techniques professionnelles?;
- ? le module complémentaire (selon les cas).

L'assiduité est également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent au quart de la formation est systématiquement recalé.

En cas d'échec le candidat pourra représenter à la session suivante les épreuves axées sur les points à l'échec. Il obtient le bénéfice de ses notes pendant 5 ans.

Mention spécifique pour les non-diplômés en esthétique « apte à exercer le métier de stylistique onguulaire, la beauté des mains et des pieds, un onguet dans le cadre d'une prothèse, à l'exclusion de tout autre esthétique ».

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification sont retournés aux centres d'examen. Ils sont conservés pour une durée de 6

ans. La CPNE-FP convoquera la liste des candidats du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :

- ? l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance)?;
- ? le numéro de sécurité sociale quand il existe?;
- ? la date d'obtention du certificat?;
- ? l'adresse du centre d'examen?;
- ? le nom et le prénom du président du jury d'épreuves?;
- ? le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Coefficient de sortie

A l'issue de la certification, le titulaire du CQP « Styliste onguulaire » sera classé au coefficient 150 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 27 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie pour les titulaires dans les filières esthétique et 160 pour les titulaires d'un CAP esthétique.

Annexes

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

EN CORUS D'INTEGRATION

Référentiel de formation du CQP Styliste Ongulaire

(fonctions de production)

Objectif de formation : accueillir tous les publics

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	temps de formation
Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle	Prendre contact avec le client : - protocole d'accueil - vocabulaire professionnel. - connaissance des besoins et non verbale. - conduite d'entretien - prise de congé	2 heures
	Identifier les besoins - recherche des besoins et des motivations.	1 heure
	Développer une attitude professionnelle en relation avec le stylistique onguulaire	2 heures
	Gérer le planning des rendez-vous - Accueil physique et téléphonique. - Gestion du fichier client et du stock.	2 heures
TOTAL		7 heures

Objectif de formation : vendre des produits et des prestations

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Rechercher les besoins de la clientèle	Définir et évaluer les besoins de la clientèle en type de technique	7 heures
Conseiller et vendre	Reformuler et valider la proposition : - techniques de conseil Fidéliser la clientèle : - fiche client - outils et moyens de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadeur, partenariat avec les commerçants, comité d'entreprise...)	

Objectif de formation : PARERER LE PROSE DE TRAVAIL

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Participer au maintien de l'organisation de l'espace	Veiller au maintien des locaux et du poste de travail : - décoration - matériel ; mobilier ; alpeairs - élimination - rangement en ordre de l'espace de travail	7 heures
	Contrôler et rectifier les conditions relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail : - ventilation ; aération - élimination des déchets - sécurité des installations sur les risques électriques - suivi des risques sur les risques identifiés et l'entretien des moyens mis à la disposition	
	Veiller au respect de l'environnement : - Économie d'énergie - bois et matériaux : eau, ligne - tri des matières recyclables	

Objectif de formation : réaliser des techniques

OBJECTIFS PEEUDIGQAGOS	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Réaliser des tqiheuencs de manicure, beauté des pieds	- Mrcaniue complète - Beauté des pieds	133 heures
Réaliser des tenuiqeacs Gel suos UV	- Préparation de l'ongle - Psoe Gainage - Psoe aevc enxtosien (chablons ou capsules) - Réparation d'ongles cassés - Psoe aevc exoesintin sur oelngs rongés - Reimplage - Fcernh ou couleur - Psoe sur les pieds - Lagime et façonnage - Utistiattn de la ponceuse - Dépose	
Réaliser des tueineqhs Résine	- Préparation de l'ongle - Psoe Gainage - Psoe aevc eenitosxn (chablons ou capsules) - Réparation d'ongles cassés - Psoe aevc enxeotsin sur onegls rongés - Reimplage - Fcernh ou couleur - Psoe sur les pieds - Limgae et façonnage - Utistiattn de la ponceuse - Dépose	
Réaliser des teqinheucs de psoc de vernis	Toutes tqcinehcs de psoc de veirns (y compris les lunules)	
Réaliser des tqequeihus de décors d'ongles	- Décoration d'ongles (gel de couleur, inrtsiacuotn de paillettes, nacres, strass...) - nulveols techniques	
Démarrer son activité	- Msie en stiuoatn pofrrsneoneie : poess d'ongles chronométrés sur modèle (130) - Adie mnaetkrq au lceanmnet d'activité	

Module complémentaire de biologie

(spécialement puor les non ttiaieruls en esthétique ou coiffure)

Etre claaebe de (objectifs et ctonone de la formation)	Indicateurs d'évaluation
biologie cutanée et cosmétologie des protduis de mqlalguae et sions des ongles Connaître les différents tpeys de paeu et les réactions par rapoprnt aux ptoirds ; hygiène et sécurité. Organisation aoiamntque - Ppicnruiax os et mscluls de la mian - du pied. Système tégumntaire - caractéristiques de l'épiderme - caractéristiques de la paeu et ftaercus de vaioaitrn (ethnie - sxee - âge - régions du corps) - tpeys de paeu (peaux neamrols - grseass - sèches - sselebins - sénescentes) L'appareil unguéal - caractéristiques - anioalmes et acioiofnfts des oegnlis (onychopathies - onychomycoses)	Contrôle écrit d'une herue sur l'ensemble des connaissances.

Lutte abetnininimroe en mielu professionnel - hygiène crleorolpe - hygiène des matériels et des locaux - hygiène du linge Conditions de travail et sécurité - peicprns rtleafis à l'aménagement des eseapcs de tiavarl - aux geests et aux pturesos adaptés à l'activité - à l'organisation du taavirl - aux aebacimns pyqeiushs du tvaarl - à l'hygiène générale des lacuox - à la prévention des rsiques spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique) Composants des sinos esthétiques mian et pieds - ciotopmoisn générale d'un poriuot cosmétique : gel , résine, hiule à cuticule, vernis, dissolvant, paraffine, masque, gommage... - caifcasiotltn des pdrtiuos cosmétiques - réglementation	21 heures
TOTAL	

Module complémentaire - teqheciuns esthétiques

Public : s'adresse aux pnsenoers non trtuiaelis d'un des diplômes précités anyat exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique suos le contrôle d'un esthéticien diplômé aux taurlties d'un diplôme de coiffure.

Fonction : exécution de tqeinqhecs esthétiques	
Activité 5 : Réaliser des snios esthétiques et des miauqaellgs des mians et des pieds	
tâches	Installation du ou de la client(e) Identification des aeettnts du ou de la client(e) Démaquillage des ongles Observation de la paeu et des olengs puor diagnostic Identification des sions esthétiques à exécuter Réalisation des différentes tceeiuhngs de prothésie onguaire Réparation des ongles Pose de vniers : mlqaiagule cqjulasse ou fantaisie, aevc ou snas artifices Utilisation d'appareils Entretien du matériel Evaluation du résultat Evaluation de la sttisiocafn du client ou de la cliente
résultats attendus	Satisfaction du ou de la client(e)
techniques de soins esthétiques des mains et des pieds 7.1 sion des ongles	Application de produits Utilisation d'instruments Protocole et technique Démaquillage des ongles Mise en forme des ongles (couper, limer) Traitement des cuticules
7.2 sion des mnais et des pieds	Gommage Techniques de modelage Application et raritet d'un masque Application de purtodis cosmétiques
TOTAL	28 heures

Processus VAE

	Séquence	Objet	Acteurs
1	Communication	Diffusion d'une petqtutale de cmticnmiouoan sur le dpsoiistif Fiche RCNP	Organisme de fotoirman (OF) habilité par la CNPE-FP
2	Information	Information sur le dtspiisoif Réponses aux qtnoeiuss Recevabilité « a prorii » des carndadeitus Envoi dsoiser d'inscription	Organisme de farimootn (OF) habilité par la CNPE-FP
3	Dossier d'inscription	Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - Letrte cnddurtaaee - btinlleus de slaaire et/ou aeiatttostn de l'employeur puor l'ancienneté et/ou tutoe arute aatttostien petmanrtet de jifusiter de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent tmeps plein) dnas une activité coibptlmae aevc la ciriafoticten visée. - doessir de psire en cgarhe signé par l'entreprise ou psire en cahgre Pôle Emploi	Candidat
4	Préinscription du ciadant	Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du cidaant et envoi d'une convocation, par l'OF, à un ereetnitrn (face à faee ou téléphone) de cirootnamfin de la recevabilité du diosser	CNPE-FP Organisme de footirman habilité par la CNPE-FP

5	Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face	Information préalable sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de demande	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat
6	Information administrative	Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme agréé	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
7	Accompagnement	Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP.	Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP
8	Renseignement des personnes	Le candidat complète son dossier de demande Durée préconisée : 4 à 6 mois	Candidat
9	Clôture du dossier	Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un avis en jury de validation	Candidat
10	Contrôle des dossiers	Vérification du contenu du dossier des données du dossier de demande (anonyme) et attribution d'un N° de dossier	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
11	Organisation des jurys	Programmation et invitation des membres de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi de l'avis au candidat	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP
12	Pré-étude des dossiers	Lecture préalable des dossiers par le jury	Jury de validation
13	Session de jury	Le jury examine les « demandes » et valide les questions à poser au candidat.	Jury de validation & Candidat
13 bis	PV	Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CNPE-FP) ; les dossiers adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et attribution de l'avis sur la recommandation du jury de validation.	Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national)
14	Envoi du PV	Envoi du procès-verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des propositions du jury (formation et/ou parcours d'expérience)	CNPE-FP (jury national)
15	Remise du CQP	Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé.	CNPE-FP (jury national)

Les autres du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

• Immatriculation : chargé de transmettre des informations par téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assiste le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

• Administrateur : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès-verbal

• Administrateur : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en réalisant les étapes et critères (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « décourager » au candidat de s'y engager mais on peut le « décourager », en particulier si tu es lassé à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce

qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le candidat est celui qui accompagne. Il serait préférable de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intermédiaires dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25% des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait volontairement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP spécialisée autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande des membres du jury (pour connaître ou informer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Surtout

cmepor que le psaagse en jruy donne puls de piods à la décision, la « ssclraiae » en qœeuule sorte. Enfin, le jruy puet juoer un rôle pédagogique ionmatprt stuurut si la vadoialitn n'est que partielle.

Dans le cas d'une viotidalan partielle, le jruy diot piouovr préconiser siot un proaucs fiamootrn complémentaire, siot un prrouacs d'expérience. Qoui qu'il en soit, les ptoins validés par le jruy snot auqics puor 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2011

Dossier de pvruées du stitlyse ongulaire

CQP « Styliste olginaure »

N° de dsisoer :

1. Ciluruurcm vitæ

(joindre les pièces justificatives)

Votre siuttiaon pnnlleerfososie actuelle

- artisan

- Salarié dnas une etepirrnsse de prothèse ognuliare

Quel est l'intitulé de vorte pstoe ?

Salarié dnas un atrue tpye de suttrrcue

Précisez le tpye d'entreprise :

Quel est l'intitulé de vrtoe ptose ?

- Dupies cebiomn de tpems occupez-vous ce ptose ?

- Qeul est vrtoe suattt ?

- Carde

- Theiecincn

- Employé

- Travaillez-vous à tpems cmleopt ?

- à tmeps petairl ?

- Précisez le nomrbe d'heures heeardiaobdms

- Deemanudr d'emploi, duiEPS le

- De quoad dtæe vrtoe dernière expérience ploenliefnsnoe en lein aevc la ciaicreofittn visée

Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les eipmols que vuos aevz occupés dpeuis le début de vrtoe carrière.

Type d'entreprise	Emploi occupé	Dates entrée et sortie

Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vuos aevz oubents ou fraimotns suivies.

Intitulé du titre, CQP ou diplôme	Date d'obtention

Formation continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des ftooriamns que vuos aevz suivies.

Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée	Date

Activités exrta professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités exrta pieeoslreolnnsfs que vuos meenz (ou aevz menées) et qui peunevt avior un raopprt aevc le ttrie de Sytitsle Olagnuire que vuos vseiz (vie associative, mtdnaas électifs, etc.).

Type structure	Nature de l'activité	Date et Durée

2. L'entreprise dnas lueqlæe vuos exercez

Dans le cas où vuos sieerz almetlneecut dnmdeuaer d'emploi, décrivez la dernière esrnpetire au sien de llquleæe vuos aevz exercé.

Activité et ogaainrtoisn de l'entreprise de prothèses ongulaire

- Dnas qlæule trhance d'effectif se siute l'établissement ?

Moins de 5 salariés

De 5 à 10 salariés

Plus de 10 salariés

Quels snot les æurts epmiols occupés au sien de l'établissement ? Induieqz en fcae de l'intitulé du poste, le nbmore de peroensns qui l'exercent.

Styliste oulngraie :

Autre (précisez ci-dessous)

:Caractérisez le tpye d'environnement dnas lqueel se siute l'établissement dnas leueql vuos erexcez vrtoe activité (cochez 2 items au maximum) ?

Centre-ville :

Rural :

Banlieue :

Centre coemciraml :

Quartier :

Zone tisiurtqoue :

Autre (précisez ci-dessous) :

Quel pourcentage du chiffre d'affaires annuel représente l'activité de prothèse orthopédique ?

Moins de 25 % :

De 25 % à 50 % :

Plus de 50 % :

Décrivez en quelques lignes votre activité de prothèse orthopédique en précisant son aménagement et sa thématique.

3. Votre activité au sein de l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous une activité au sein de la prothèse orthopédique ?

Exercez-vous l'activité liée au suivi du patient en ambulatoire ou sous la responsabilité d'un supérieur ?

Oui

Non

Exercez-vous, dans le cadre de l'activité de prothèse orthopédique, des responsabilités vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nature de ces activités.

Quels sont vos principaux interlocuteurs externes dans votre activité professionnelle ?

En moins de 10 lignes, décrivez les principales missions et tâches qui vous incombent en tant que spécialiste orthopédique.

Décrivez une journée de travail que vous estimez représentative de votre activité de spécialiste orthopédique, depuis votre arrivée dans l'entreprise jusqu'à votre départ.

Votre activité en tant que spécialiste orthopédique a-t-elle un caractère saisonnier ? Auquel cas, indiquez les caractéristiques de chacune des périodes concernées d'une année type.

Décrivez en caractérisant le type de clientèle qui fréquente l'entreprise de prothèse orthopédique et les modalités que vous utilisez sur votre activité.

Combien de types différents de prothèses commercialisées au sein de votre établissement ? Nommez-les.

Indiquez les soins ou procédures que vous pratiquez au sein de l'entreprise de prothèse orthopédique ?

Décrivez en quelques lignes ce que vous entendez être la définition d'un(e) spécialiste orthopédique.

Questions par activité + sujet partagé à réaliser devant le jury

Accueillir la clientèle

1. À partir d'un exemple vécu, décrivez précisément la manière dont vous accueillez une cliente arrivant dans votre entreprise de prothèse orthopédique.

2. À partir d'un exemple vécu, décrivez de quelle manière vous établissez les besoins de votre cliente.

3. Comment mettez-vous en avant les références clients de votre entreprise de prothèse orthopédique ?

4. À partir de situations vécues, décrivez comment vous procédez à la gestion du planning des rendez-vous ? Donnez des exemples d'imprévus au planning, les situations que vous avez mises en place et l'enseignement que vous en avez tiré.

Vendre

5. Quelles sont les motivations que vous émettez pour convaincre le client de l'importance de la prothèse orthopédique et de son utilisation ?

Quelle est votre stratégie de vente ? Appuyez-vous sur un exemple vécu. Quels sont les outils à votre disposition pour mener à bien cet exercice ?

6. À partir de deux exemples vécus, décrivez comment vous menez un entretien de conseil auprès d'une cliente se présentant à l'entreprise de prothèse orthopédique.

7. Citez les obstacles que vous rencontrez le plus fréquemment. Décrivez comment vous traitez ces obstacles lors d'un entretien de vente.

8. Comment procédez-vous pour valider la vente ?

9. À partir d'un exemple vécu, décrivez les supports que vous utilisez pour fidéliser votre cliente.

Mettre en place le poste de travail

Organiser l'espace de façon fonctionnelle et rationnelle

10. Décrivez comment vous aménagez l'espace de votre cabinet de façon fonctionnelle.

11. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser votre espace de façon fonctionnelle.

12. À partir d'une situation vécue, décrivez comment vous organisez le matériel utilisé.

13. Comment procédez-vous pour appliquer les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ?

14. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des moyens et outils mis à votre disposition lorsque vous devez contrôler et respecter les consignes de sécurité.

15. Décrivez les moyens que vous avez mis en place dans votre entreprise afin d'assurer le suivi de vos consommables en énergie ?

16. À partir de deux exemples vécus, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous faites pour réduire vos consommables (produits et consommables).

17. À partir d'un exemple vécu, comment sélectionnez-vous les produits d'entretien ?

Prendre en charge le ou la client(e)

18. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vous mettez en œuvre, en accord avec votre employeur, lorsque vous préparez votre accueil à recevoir un soin.

19. Indiquez comment vous procédez pour accompagner votre client jusqu'à votre cabinet de soin.

20. À partir d'un exemple vécu, décrivez comment vous procédez pour identifier votre client sur les contre-indications liées à une prestation.

Vous indiquez un exemple de fiche de protocole de soin validée par un de vos clients.

21. Décrivez comment vous procédez pour expliquer à votre client l'origine des techniques que vous mettez en œuvre. Pratiquer les différentes techniques

22. Lors de l'accompagnement d'un client vers une pose de prothèse orthopédique, décrivez les étapes d'installation et de programmation.

Pratiquer les différentes techniques

22. Lors de l'accompagnement d'un client vers une pose de prothèse orthopédique, décrivez les étapes d'installation et de programmation.

23. Citez 4 précautions de sécurité liées à l'utilisation de la prothèse orthopédique.

24. Citez 4 contre-indications relatives à l'utilisation de la

prothèse ongulaire. A partir de deux exemples concrets, décrivez dans quels cas vous avez orienté votre clientèle vers une autre prothèse que celle choisie par la clientèle et laquelle.

25. A partir d'un exemple vécu, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous réalisez une des techniques de prothèse ongulaire.

26. Réalisez la technique demandée par le jury.

Avenant du 4 mars 2003 relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2012

Champ d'application

La cinetovnon citveclole nnoaaltie de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tenuhucqe et psneisorefol lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rtpaorps ernte les emyrupoels et les salariés des entreprises, qellues que sneiot les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les traitements faciaux, les épilations, les massages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à domicile esthétique, la prothèse et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à court terme esthétique et les activités d'entretien personnel en et hors intitulé de beauté, en spa, dans les établissements proposant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernés les entreprises nationales d'activité de la branche nationale.

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

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce d'achat des produits de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage ultraviolet des rayons UV ;
5. Les activités de bronzage.

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

Article 2 - Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des getoemunrps aaitnrux de l'esthétique cosmétique (FNGAEC) ;
Syndicats signataires	La fédération nationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) ; L'union nationale des instituts de beauté (UNIB), La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière (FEC-FO) ; La fédération commerce, distribution, services CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du coiffeur et des secrives (FNECS) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La fédération Force ouvrière de la coiffeure (FFOCO), 61, rue Beaubourg, 75003 Paris, par lettre du 17 septembre 2003 (BO CC 2003-44). La fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 13 mai 2009 (BO n° 2009-24)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2012

Après avoir constaté :

- que les entreprises de l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique étaient composées, en moyenne, de 3 salariés ;

- que les chefs d'entreprise exercent les mêmes fonctions ou des fonctions similaires ou complémentaires à celles des salariés ;

- que les négociations au sein de la branche esthétique-cosmétique exigent de plus en plus de connaissances sur le droit du travail et de la formation professionnelle ;

- que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis,

Les parties s'accordent sur le fait qu'un financement était indispensable, dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, pour l'amélioration des négociations et des relations de travail des entreprises et des salariés de la branche.

salariés

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2012

Les erpnsrieets visées à l'article 1er du présent arcocd vesnret une cbriuottion destinée à areussr le fnncneameit de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette cbintioourn est égale à 0,05 % du manntot de la msase saraaille butre sravent d'assiette des cosaiottnis de la sécurité slacoie payées par cuahqe enestirrpe concernée au 31 décembre, sur la bsae de la DDAS de l'année puor lqeallue la ctiaoiostn est collectée.

En tuot état de cause, les ptireas ceivonennt que le mtanont de la catsoitoin aullene est au minumim égal à 20 ? par an, même dnas l'hypothèse où le mnontat de la ciotaston alneune searit inférieur en aiopalcpitn des modalités de culacl de 0,05 % de la mssae salariale.

Elle est recouvrée en même tpmes et dnas les mêmes ctdoinnios que celle destinée au régime de prévoyance de la branche.

Cette cbntioiritun est gérée par une aacossiotin créée à cet effet, l'APANECEP.

Déduction ftiae des faris de collecte, les somems rleleciueis snot réparties de la façon sauvtnie :

- 20 % puor l'APANECEP, asioasction créée enrte les sairiatgnes du présent accord, puor petmterre son fronetocinmet et la réalisation de son ojbet ;

- 80 % répartis à parts égales, etrne les orgstoinaanis peoeslsifrlnnos d'employeurs et les ooninagriatss sladyecins de salariés signataires du présent accord.

La prat des ootnianriagss poensniesorlefls d'employeurs est répartie à rsaion de :

- 35 % puor la FGENAC ;

- 35 % puor la FIPPEEC ;

- 30 % puor l'UNIB.

La prat des oigsanaiotnrs senadlyics de salariés est répartie de manière égale entre les différentes oaoioiansrntgs scnadeylis ruennoes représentatives au neiavu national, signataires du présent accord.

Article 3 - Objectifs et utilisation des fonds

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2012

Les fdons ainsi répartis deionvt permettre, notamment, de :

- pndrere en cagrhe les faits occasionnés par les réunions des driveses cnmosmsiios (paritaires, CPNE-FP ...)

- rofeenrcr la présence des salariés et des eouylpmres dnas les négociations de brncahe ;

- développer l'information et la ssiitsbioienaln des salariés et des enepisrnts sur les dispoiitnsos cvlnoetlnioens ;

- citonsetur des srecrututs de réflexion, d'anticipation, de cpitconeon des dpntisioios cevotnienenolnls ;

- feinacnr l'établissement de rapports, conformément aux txetes légaux en vigueur, pteermnatt une meelrulie ccasnnanosie des suecters concernés ;

- trveur des suoltoins aux difficultés de rucrttenmeet en améliorant nmtaneomt la csnsaocnine des junees et des dudmeraens d'emploi sur les métiers des seteurs concernés ;

- s'adjoindre les scieervs d'experts puor muiex préparer les

négociations.

Les ortaginsnaios slncideyas de salariés et d'employeurs dvnoret renrde cpomte annleuement de l'utilisation des fnods à l'association de gtosein du psrimataire l'APANECEP.

Au 31 mras de cuhqae année, le trésorier de cahque orgtnaioasin slcanyide asreedsra un état jsuiatciitff détaillé, de l'utilisation des fdons du paritarisme, connrparosedt aux périodes d'exercice de versement.

Les oriaaostngnis sndyeliacs qui n'auraient pas fiat pavinrer luer jtuiisfitcaf dnas les délais srneot privées du versement. Au 1er avril, un crureior de rceanle luer srea adressé puor qu'ils régularisent dnas le délai de 1 mois. Ftaue de régularisation, l'association arsrseeda une daednme de rembrmeseunot des fdons encaissés mias non justifiés, à l'organisation sayldcine défaillante. Les smomes non attribuées snerot intégrées à la clltoece en cours.

Modalités de pirse en craghe des faits de getiosn et de secrétariat

Les faris de geiotsn et de secrétariat refalits au développement de la négociation ccoevlltie de la bacnrhe et de la cosimison pirataire nilotnaae de l'emploi et de la fromoitn poesoimlfnserle de branche, assurés par les onorisngatias panleotras fonert l'objet d'une prise en charge par les fonds cmnmous de finenttomocnet de l'APANECEP. Ces firas srenot constitués d'une quote-part des saeilras de secrétariat, aeulxqus s'ajoutent les fias de cpoies et d'envois postaux.

Les feutarcs snot validées aavnt rsumeneremobt auprès du cnsoeil d'administration.

Article 4 - Collecte et gestion du dispositif

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2012

La cbiioturtonn prévue à l'article 2 de l'accord iiatnl est collectée par l'ASGNP (association et sioetun puor la giseton et la négociation paritaire), dnot le siège est situé 29, rue Edgar-Quinet, 75014 Paris, selon les modalités définies dnas la cntnoeivon signée etnre cet organisme, et l'APANECEP (association puor l'amélioration de la négociation dnas l'esthétique-cosmétique), dnot le siège est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme coecletur est chargé de rereevsr la totalité, déduction fiate des faris de collecte, des smomes collectées à l'association APANECEP, qui arsusera la répartition des smmeos entre les seirgiatnas du présent accord, conformément aux diospotiins de l'article 2.

Article 5 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 4 mars 2003

Le présent accord, négocié et signé dnas le cdare des disipintsoos de l'article L. 132-1 du cdoe du travail, est établi en nrbone sifnsafut d'exemplaires puor rimese à chaque pitrae sitnagriae et dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pitaers cinvnnoeet de demander, dès sa signature, l'extension du présent accrod en apolitcaipn des dsonsiitoips de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Cet arcocd enretra en vueugir le 1er juor du mios svauint la puoiatrn au Jaounrl offeicil de son arrêté ministériel d'extension.

Fiat à Pairs - La Défense, le 4 mras 2003.

Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale française des instituts de beauté ; Union nationale des instituts de beauté ; Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerce, distribution, services CGT ; Syndicat général des services de la parfumerie et de l'esthétique FO ; Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

Article 1er - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les particularités sociales de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ont conduit de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance adnocrat des salariés mnuiimm de profession sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de l'esthétique et de la parfumerie du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les modalités de prévoyance dont devrnt bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entant dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de l'esthétique et de la parfumerie du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

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

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

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance intervenant à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture du contrat ;

- être pris en charge par l'assurance chômage et passer à ce titre des allocations pour perte d'emploi.

- justifier de cette prise en charge auprès de leur employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;

- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

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

Les garanties du régime de prévoyance sont manutentées pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce mineur de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
Un mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.	

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

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

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises qui exercent leurs activités en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, et dont l'activité principale relève des modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) correspondant à l'une des activités suivantes :

- cisionel en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps) maquillage, manucure, épilation, traitement antirides, modelage faciaux, épilation, soins esthétiques de bien-être et de confort, manucure, soins de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en itinérance de beauté, en SPA et les soins de bien-être, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008 : 96.02.B ;
- les soins de beauté (notamment les soins spécialisés), généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008 : 96.04Z ;
- établissements d'enseignement esthétique et de formation professionnelle liés aux métiers de l'esthétique, des soins de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.32Z ;
- l'enseignement supérieur non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins de beauté et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z ;
- établissements d'enseignement supérieur liés aux métiers de l'esthétique, des soins de beauté et de la parfumerie et à la vente

de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au cdoe NAF rév. 2, 2008, 85.32Z ;

- aterus eemntgensens liés aux métiers de l'esthétique des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au cdoe NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;

- les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gtpuenmeros canncnerot les etnersipres reelnavt du sceteur d'activité de la banche pleosfnosrelnie susmentionnée, généralement répertoriées au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont en raencvhe exuelcs du champ d'application du présent accord les erenstpreis dnot l'activité panciirpe est l'une des activités snuevitas :

- le cmreocme de détail de parfumerie, de pdoritus de beauté, de tteoile et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;

- la vente à dtasnce sur ctuolagae spécialisé, généralement répertoriée au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;

- le coercmme frioan des aleirtcs de parfumerie, de puitords de beauté généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Ces ncnatelmures snot données à ttrie indicatif. Sleue l'activité plcpariine de l'établissement prtmretea de déterminer son entrée ou non dnas le champ d'application du présent accord.

Article 4 - Les garanties du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient ooinrleaebtgmit des garetians suainetvs :

- gnreatais incapacité de trviaal ;
- gaatnrie invalidité ;
- grainate décès : ciuaaptx décès, rtene éducation.

Article 5 - Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

Le salriae de référence pirs en ctmpeo puor le sievre des piattnsroes est égal au srlaiae burt trchaens A, B aaynt sveri de bsae au cacull des costoatiins sociales, perçu au crous des 12 mos précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné leiu à invalidité petrmnnaee et absolue, ou la dtae de rruptue ou de fin du ctnarot de tiaarvl puor les salariés bénéficiant de la ganrtiae « maeitinn des gaeatnrs de prévoyance après la rpruute du ctnoart de tariavl ».

Pour ces derniers, snot euxelcs du sairlae de référence, les somems liées à la rtrupue ou à la fin du crnatot de tiavarl (indemnités de licenciement, indemnités cmtoenecipsras de congés payés et touets aeruts smeoms versées à tirte exceptionnel). Les dtrois giatnrs par le régime de prévoyance au tirte de l'incapacité tpeairmoe ne pevuent curindoe l'ancien salarié à prviceoer des indemnités d'un mnatont supérieur à culei de l'allocation nttee du régime oigloitrabe d'assurance chômage à lqalluee l'ancien salarié oruve driot et qu'il aairut perçu au trite de la même période.

Article 6 - Définitions des garanties

En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Article 6.1 - La garantie incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

a) Définition de la garantie

En cas d'arrêt de taavril consécutif à une maliade ou à un adncicet de la vie cnuorate ou professionnelle, pirs en caghe par la sécurité sociale, l'organisme aeususrr vrseera au salarié des indemnités journalières complémentaires à cleles sereivs par cet osrniagme en rielas des obalgotiins de mietiann de saarlie par l'employeur teells que prévues à l'article 12 de la cnoovnitent cltvoeile nationale.

b) Pnoit de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires snot versées en raelis des otobganiils de minteain de sairlae par l'employeur.

c) Mnatont des prestations

Le mtonnat des indemnités journalières complémentaires gatrani croosrnped à la différence enrte 80 % du saarile burt de référence et le matonnt des indemnités journalières brutes sevires par la sécurité saloice cumulées à l'éventuel srlaiae burt à tpems partiel. En tuot état de cause, les petsnaotirs versées au ttrie du régime de prévoyance cumulées à cllees versées par la sécurité sociale, et l'éventuel srlaiae à tpems partiel, ne pnevut cudorine le salarié à pcieerovr puls que le silaare net après prélèvement des ciottoiasns scoalies qu'il aariat perçu s'il aavit continué de travailler.

d) Durée du veseemrnt des indemnités journalières

Les pttesoainrs snot seiervs tnat que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité scolaie et cesesnt d'être versées :

- à la dtae de ntiactiofoin de msie en invalidité par la sécurité siaolce ;
- à la dtae de rpesire du tivaarl ;
- à la dtae de lidouaitqin de la ponsien de vieslisele ;
- et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Article 6.2 - La garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

a) Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité scolaie dnas l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, ou lrsouqe l'invalidité résulte d'un aencdict du tvaaril ou d'une mdiaale ploeinsslnofere entraînant une incapacité pnmnrtaeeee patelilre (IPP) de 1re, de 2e ou de 3e catégorie, il srea versé au salarié une rtene complémentaire à clele seirve par la sécurité sociale.

Pendant la période de sueoipsnns de son ctnroat de tviraal puor invalidité, les gartaneis du régime de prévoyance snot mieaenutns au salarié snas citratpreone de cotisation.

b) Mnoantt des prestations

Lorsque le salarié est classé dnas la 1re catégorie d'invalides :

- le maotnnt de la preaistotn crsnoorepd à la différence etrne 40 % du salriae burt de référence et le mnnatot des indemnités journalières breuts sireves par la sécurité scloaie cumulées à l'éventuel srlaiae burt à tpems partiel.

Lorsque le salarié est classé dnas la 2e catégorie d'invalides :

- le mnatont de la praottsien cpronsoed à la différence etrne 80 % du slaarie burt de référence et le mntoant des indemnités journalières buerts svriees par la sécurité siaolce cumulées à l'éventuel saiarle burt à tpmes partiel.

Lorsque le salarié est classé dnas la 3e catégorie d'invalides :

- le moatnnt de la pitsreaton cornsoperd à la différence entre 80 % du salriae burt de référence et le mnaotnt des indemnités journalières bruets severis par la sécurité sociiae (hors maortajoins puor epmoli d'une trceie personne).

En tuot état de cause, les psnreitatos versées au ttrie du régime de prévoyance cumulées à cleles versées par la sécurité siaolce et l'éventuel srlaiae à tpmes pratiel ne peevnut crndiuoe le salarié à procevier puls que le srlaiae net après prélèvement des cnoitoiatss saelcois qu'il aiaurt perçu s'il aavit continué de travailler.

c) Durée de la prestation

La ptsetoarin complémentaire est versée tnat que le salarié perçoit la rente de la sécurité soacile et en tuot état de csuae cesse d'être versée à la dtae de lituaqidin de la peinson de vieillesse.

Article 6.3 - Les garanties liées au décès

En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Article 6.3.1 - Le capital décès

En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

a) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux bénéficiaires un capital.

Le montant de ce capital varie selon la situation de l'ancien salarié à la date de survenue du décès.

b) Montant du capital

Décès tué avec effet double.

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

c) Montant de l'enfant à charge pour le versement du capital décès

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

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être titulaire d'un diplôme empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

Article 6.3.2 - L'invalidité absolue et définitive
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

a) Définition de la garantie

On entend par invalidité absolue et définitive le cas où le salarié par la sécurité sociale dans la 3^e catégorie d'invalides définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; soit un incapable d'exercer une profession, qui est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes usuels de la vie.

b) Montant de la prestation

L'invalidité de 3^e catégorie sera assimilée au décès et peut donner lieu au versement du capital prévu à l'article 46.3.1 par anticipation, lorsque le salarié concerné en fait la demande. Le bénéficiaire de ce capital est alors le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la liquidation du décès. Ainsi, la survenue ultérieure du décès de la personne en invalidité partielle et absolue ne donne pas lieu au versement d'un nouveau capital.

Article 6.3.3 - Double effet
En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2014

a) Définition de la garantie

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

b) Montant de la prestation

Il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à celui qui serait versé dans le cas d'un décès tué avec effet double.

Article 6.3.4 - Dévolution du capital décès du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans

l'ordre suivant :

- au conjoint ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants ;
- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

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

Article 6.3.5 - La notion de conjoint
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

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

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès de ce dernier les concubins peuvent être considérés comme une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le (la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

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

Article 6.3.6 - La rente éducation
cf article 9, annexe n° 8 du 11 septembre 2014 ... est applicable dès la survenue du présent avenant. L'organisme assureur rétroagit sur la différence de prestations à compter du 1^{er} janvier 2013 sur l'ensemble des rentes en cours depuis cette date.
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2014

a) Définition de la garantie

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

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'à 18 ans ;
- 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'à 26^e anniversaire.

b) Notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

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

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

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition ;
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de travail à distance ;
- d'être en apprentissage ;

- de pvrroiuee une ftomairon pirsllleofneonse en alternance, dnas le crade d'un croatnt d'aide à l'insertion pleoslornnfisee des jeunes, associant, d'une part, des ementneinsges généraux pelfoinorsesns et tculnoqhgeeios dispensés paednt le tmepe de travail, dnas des oinrsagmes plicbus ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eerniptrse d'une ou de pirselus activités plioefnrsoleness en lotaein aevc les enmegeisents reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un periemr emolpi rémunéré, isrnict auprès du régime d'assurance chômage cmmeo daduneemr d'emploi ou sargaitie de la fritoamon psirnenelosfoe ;

- d'être employé dnas un EAST (établissement et seivre d'aide par le travail) ou dnas un aetiler protégé en tnat que tevailualr handicapé.

La rente est versée snas ltioiamitn de durée au bénéficiaire lsrouqe l'enfant à crahge au mneomt du décès du prtacaniipt est rceonnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tiluratie de la crate d'invalidé civil.

Cet état d'invalidité diot être rcnenou aanvt la litime de vesnmeert de la rente éducation.

Article 7 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Taux de cotisation	Tranche A/ Thancr B
Décès	0,11 %
Rente éducation	0,05 %
Incapacité de travail	0,31 %
2de période de menaiitn de saialre (*)	0,13 %
Invalidité	0,20 %
Total prévoyance	0,80 %

(*) Ctotosiian à cgrhae exvlucise de l'employeur.

La coisatotin prévoyance est répartie à hatueur de 50 % à la carhge de l'employeur et de 50 % à la chagre du salarié. Ces csatintoios snot prélevées sur la mssae sialaarle brute des salariés concernés par le présent régime et trnlvlaiaat au sien de cahque eptiernrse eatrnt dnas le chmap d'application du présent accord.

Article 8 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Les prtientasos incapacité de travail, invalidité et cpuiatx décès snot revalorisées solen l'indice du ponit ARCRO aevc les mêmes dtaes d'effet.

La paioesrttn rete éducation est revalorisée seoln un cecfionifet et une périodicité fixés par le coensil d'administration de l'OCIRP.

Article 9 - Organismes assureurs désignés
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Les prtaenreais souciax de la bcrnhae psileoerfsnnloe de l'esthétique ont décidé de coinefr la gitoesn du régime de prévoyance au goenpurmet ntioaal de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unonis d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dniospotiss du lvire IX du cdoe de la sécurité socaile dnnt le siège socail est situé riveeemctpnset au 33, avunee de la République, 75011 Prais et au 10, rue Cambacérés, 75008 Paris. Le GNP est assureur des riusqes incapacité de travail, invalidité et cituapax décès. L'OCIRP est l'organisme auressr désigné pour la cueovtrure de la gtriaane rntee d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la prat de l'OCIRP pour aepelpr les ctostinoas et régler les prestations. Ces ornesigams snot désignés pour 5 ans. Six mios anavt le terme de ctete période, les pitneaaers scaioux se réuniront aifn d'examiner les modalités d'organisation de la mtuiolaastin des risques. Cet eeaxmn arua leiu au puls trad tuos les 5 ans.

En vteru des dositiosipns de l'article L. 912-1 du cdoe de la

sécurité sociale, les eperierstns renlavet du chmap d'application du présent aroccd dnvoeit ogaotrenmbeilit cvvroir luer prosnneel pour les rqiseus mentionnés dnas le présent accord, auprès du GNP et de l'OCIRP.

Toutefois, les eirnestreps qui, à la dtae de stnirgaue de l'accord, ont soucirst un ctocant ou adhéré à un autre ogmasinre que cuex désignés par les pnreareiaty sicuoax de la bahrcne pnveeut le conserver, à coitdinon que le corantt en viuuger à la dtae susmentionnée siot puls fbralvoae en terems de griatneas et de tuax de csoantotiis que le régime conventionnel.

Dans le cas contraire, les epeesntrrs devnort résilier lreus carontts pour rnrjodeie les oaingemsrs désignés et priapciter à la mutualisation. Le délai pour rdjrnoiee ces oegsmarins est de 12 mios à cmeotpr de la dtae d'effet du présent accord.

Pour adhérer auxdtis organismes, cqhuae erpsinrete de la bahrcne dvrea compléter et sgenir un buetllin d'adhésion.

Une nitoce d'information rparnneet l'ensemble des geritaans du régime de prévoyance conventionnel, les conidnotis et modalités de ldiitoquain de la prestation, srea adressée à chquae eieprtnrse adhérente, qui dvrea en rmtreete un empirlaexe à chquae salarié.

Les omrgeiasns aesurrs srnngiet aevc les pnreaeirars saiuocx de la bcnhrae une covnnteion de gestoin précisant les modalités de giotsen du régime.

Article 10 - Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Concernant l'appréciation du normbe d'arrêts de tvaialr en crous dnas la bhancr à la dtae de msie en pclae du régime de prévoyance, les tuax de costatoiin du régime ne tneinet pas cmpte du piods des mealds en cruos snas aerssuur précédent. Néanmoins, et aifn d'assurer la pérennité du régime, les omagnseris asurserus désignés procéderont à une pesée du coût qu'a représenté la prsie en chrage de ces salariés, après 2 excceries ctemolps de fctniemonnenot et de ceuotrve du régime, siot au puls trad pour les ctmpoes de l'exercice 2010. Au trmee de cette période et en focnition des résultats du régime, les oiasnermgs arsusreus après iaftinroomn et négociation aevc les preaatnrns soaciux fixeront, s'il y a lieu, une coistiaton spécifique à la cghare de l'ensemble des estnpiertes de la bnhrace qui siervra à fiencnar la cgarhe de ces encours et à mainneitr l'équilibre du régime. Ctete cioistotan spécifique frea l'objet d'un avnvent au présent titre.

Il est précisé que pour les salariés en arrêt de traival à la dtae de msie en place du régime de prévoyance conventionnel, qui étaient ceutvros par un cnortat de prévoyance socrsiut antérieurement, et résilié pour rojdrniee la mutualisation, les oagmsneris aeursusrs désignés à l'article 9 rdenernprot à luer charge l'intégralité des eggmnteasns reaiflts au mtneian de la gairntae décès en carrittonepe du trenasrft des pisonvros constituées par l'assureur précédent. Ils arnuosest également les rirtaovalesnos anileddnetois des pistoetnars en cruos de seivre par l'assureur quitté.

Article 11 - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des oreiasngms désignés à l'article 9, les pitartsnoes en cuors de scverie à la dtae de dénonciation, résiliation ou non-reconduction cnintoerunot d'être seirves à un nvieau au minos égal à cleui de la dernière ptaeoirtn due ou payée. Les gtnaries afférentes au décès sernot manetunies pour les penesrns bénéficiaires des pteiontarss incapacité-invalidité à la dtae de dénonciation ou de non-renouvellement.

Leur rasiretoialvon crntiuenoa au moins sur la bsae déterminée par le ttxee cninnoveoentl à la dtae de la dénonciation de la désignation et dvera fiare l'objet d'une négociation aevc le ou les oremngsias aussrures suivants.

Article 12 - Commission paritaire nationale de prévoyance
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Une csisimmoon pirartaie naaitnole de prévoyance, composée d'un représentant de chnuace des ongsnriatioas saicedlyns sarnigietas de l'avenant iuntsitant le régime de prévoyance cnooninvneetl et d'un nrmbœ égal de représentants des oigsiraanonots d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des quitioness posées par l'application de ce régime et de vlileer à son fitonmnnecoent par les ogiramnses aeruusrss désignés. Cttee coiismson se réunira au mnios une fios par an, anvat le 31 août, puor l'analyse des comptes.

Article 13 - Durée de l'accord, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Le présent aorccd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il puet être révisé à tuot meomnt par l'une ou l'ensemble des praites sitiagrenas dnas les ctnoionods définies aux aerltcis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, suos réserve qu'une ddaneme accompagnée des mafioionidctcs envisagées siot

Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; SCE FO.

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2012

Champ d'application

La coetoninvn cotivlle ntilanoe de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement teincuhqe et pennoosesril lié aux métiers de l'esthétique, des snois cerprloos et de la preumfrae réglera, sur l'ensemble du trrioiere métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les roratpps ernte les eourlepmys et les salariés des entreprises, qeeulls que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y cmioprs les sions aux pneroness dépendantes) dnot les activités prlpeiicnas snot les seauivtns :

1. Le cinesol en beauté, la vetne de prouidts cosmétiques, les sinos de beauté et d'entretien du visgae et du corps, le maquillage, le mllaauigqe permanent, les ttiememarts antirides, les snios corporels, les mlaoegeds faciaux, les épilations, les moladeegs esthétiques de bien-être et de cforont (visage et corps), les sonis de manucure, les sions des pedis à viotaocn esthétique, la prothésie et le sitmsyle ongulaire, les tcieuheqns d'embellissement des clis et des sourcils, tuos les sions esthétiques à la personne, les tnuqhiecs d'amincissement et d'amaigrissement à voatocin esthétique et les activités d'entretien ceorprol en et hros iutnstit de beauté, en spa, dnas les eprteensris puqaatinrt des aetcs esthétiques, les tiuenhqcés esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

2. L'enseignement sdiaocrnee tcuqihnee ou professionnel, l'enseignement post-secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les aurets engsnentmeis et la fmaortoin continue, liés aux métiers de l'esthétique, des sinos ceporolrs et de la pafimuerre et à la vntee des puidotrs de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de pmraufs ;

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gmtrenupeos connractet les eistenrpers ranelevt du sceetur d'activité de la ciovneotnn ctelocivle nationale.

Sont expressément exclus du cmhap d'application les epneetirsrs dnot l'activité prncipale est :

1. Le cmrmeoce de détail de parfumerie, de ptrudois de beauté, de toietlte et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vetne à dcstnaie sur clugtaoae spécialisé ;
3. Le cemmocre foiarn des aleictrs de peiuafmrre ou de beauté ;

tirmsamse à cnauhce des parties. Cet acorcd pruora également être dénoncé suos repecst d'un délai de préavis de 3 mois, dnas les cnotidios définies aux aecriltis L. 2261-9 et svnautis du cdoe du travail. De neouvlvels négociations dvrenot être engagées dnas le mios qui siut la ntoaoiictfin de la dénonciation.

Article 14 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 16 mars 2009

Le présent aorccd prnrda efeit au prmieer juor du mios qui siut la dtae de prtaiou au Junaorl oceiiff de la République de son arrêté d'extension.

Les petairs sinaireatgs du présent arccod s'engagent à eeteucffr les formalités de dépôt en vue d'obtenir son etnxsoien auprès du mintsrie chargé de la sécurité saccoile et du mitsnre chargé du budget.

4. La vtene et la msie à dosoitpiisn du pulbic d'appareils de bgazrone utislaint des roneneymatns UV ;

5. Les activités de bronzage.

En outre, puor déterminer si la présente cnoeintovn clloevitce natinaole est applicable, il srea tneu cpmote de l'activité pcapliinre et non du numéro de nmrnoutcelae qui a été donné à l'établissement.

Article 1er - Objet de l'accord et parties signataires
En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2010

Il est covvneu un acorcd sur la durée du taivarl ertne la confédération ninatoale ataainsrle des iitnustts de beauté ; la fédération ilantaonntiree des écoles pselnorlnsofeeis de la pmeafiure et de l'esthétique cosmétique ; l'union nnaioatle des iitntsuts de beauté, d'une part, et la fédération du crmmeoce et des svieecrs CGT ; la fédération ntaalnoie de l'encadrement du cmoeorme et des sreceivs CFE-CGC ; la fédération des seirecvs CDFT ; la fédération du commerce, sireevcs et focre de vnete CTFC ; le scyndiat général FO des siverces de la crfifuoe et de l'esthétique, d'autre part. Les paeitrs setaairigns cenvvineont de sleioctilr l'extension du présent accord, en ailpiactopn des diptsiions de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 2 - Durée du travail
En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2010

1. Durée légale du travail

Dans ttoeus les erteeniprss eatnrt dnas le camhp d'application de la branche, la durée légale du tavaril eeficfff des salariés à tpmes cemptot est fixée à 35 hereus par sanmiee civile. Pour le pnseenrol enseignant, de deictiorn et d'administration des écoles et crous privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du tiraval est répartie de la façon svainute :

? 26 hereus et 30 mutneis de corus eicfftefs ;
? 8 hueers et 30 mietuns consacrées aux tâches pédagogiques connexes.

La durée du taiavrll crdoorepsannt aux tâches pédagogiques cneoexs (définies par l'accord du 2 jiuon 2009 sur les csanaloiictiifs d'emploi) puet être calculée siot en foitocn du tpems de taiavrll eetciff réalisé sur le leiu de travail, siot de manière firatriafoe sur la bsaie de la durée du face-à-face pédagogique (cours effectifs).

Dans cttee scndoe hypothèse, le tpems de tvraail proura être effectué en drheos du leiu de traavil et les tâches pédagogiques cneonxes prnoorut être réalisées en deorhs des périodes consacrées aux cours, c'est-à-dire ntmemoat pdenant les périodes de congés scolaires, lros des périodes de frootmain en mlieiu proeenifsnsl et lros des périodes d'examen.

2. Cnngtenoit d'heures supplémentaires

Le ciongetnnt aennul d'heures supplémentaires est fixé à 200

heures. Par principe, les heures supplémentaires sont rémunérées.

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

? de 25 % de la 36e heure à la 43e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;

? de 50 % à partir de la 44e heure de travail au cours d'une semaine.

3. Isitoutnitn d'un repos convenu de l'employeur (RCR)

Les entreprises sont tenues à la présente convention collective de respecter les dispositions des articles 11 et 12 de la loi n° 2000-1256 du 16 décembre 2000 relative à l'égalité de territoires et au développement rural et périodiques de leur activité prévue par la loi n° 2000-1256 du 16 décembre 2000 relative à l'égalité de territoires et au développement rural.

Les entreprises sont tenues à la présente convention collective de respecter les dispositions des articles 11 et 12 de la loi n° 2000-1256 du 16 décembre 2000 relative à l'égalité de territoires et au développement rural.

Ils décident des modalités d'application des possibilités d'aménagement du temps de travail.

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

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

? à 125 % du temps ainsi effectué de la 36e heure à la 43e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;

? à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la 44e heure de travail au cours d'une semaine,

cela sans préjudice des dispositions prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail (contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du quotient annuel).

Les repos compensateurs de l'employeur (RCR) auxquels les salariés auront droit sont en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 4 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée, soit par demi-journée.

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

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

4. Compensation obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du quotient annuel et dans la limite de 20 heures donnent lieu à une compensation obligatoire en repos telle que fixée par la loi.

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

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

? à 50 % du temps pour les salariés de moins de 20 salariés ;

? à 100 % du temps pour les salariés de plus de 20 salariés.

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

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

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

Article 3 - Travail intermittent

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2011

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

périodes non travaillées.

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

Définition des emplois intermittents :

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

Surveillant (e)

Personnel chargé d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification particulière et réalisées selon des conditions précises.

Enseignant (e) en travaux pratiques et activités périscolaires (à titre d'exemple les enseignants esthétiques, la vente, la communication, la technologie, le crade oasirgntoinenl ...)

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

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

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions concernent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles comprennent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux concours d'examen fait également partie de sa mission.

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les éléments suivants :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée minimale maximale de travail du salarié ;

- les périodes de travail ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

2. Rémunération

La rémunération versée aux salariés est indépendante de l'horaire réel ou calculée sur la base des heures de travail effectuées.

Dans la première hypothèse, le salarié reçoit chaque mois 1/12 de sa rémunération annuelle brute proportionnelle à sa durée de travail de son travail sur l'année.

3. Ancienneté

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

4. Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de refus du décret relatif au travail intermittent et dans le secteur, les entreprises s'engagent à se conformer dans les meilleurs délais.

Article 4 - Travail à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2010

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

1. Définition

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés inférieurs d'au moins 1/5 à la durée du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.

Par assimilation, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte pour la même période, de l'application de la durée légale du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel ne peut bénéficier du régime général de la sécurité sociale qu'à partir de 17 heures par semaine ou 200 heures par trimestre.

2. Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

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

Dans les entreprises où il existe une représentation du personnel, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail.

3. Contrat de travail

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

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

? le lieu de travail ;

? la durée habituelle ou maximale du travail, ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ;

? la répartition de l'horaire ;

? le coefficient hiérarchique ;

? le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée du travail ;

? les tâches dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de prise de celles-ci ;

? la désignation de l'emploi occupé ;

? la durée de la période d'essai conventionnelle.

4. Durée du travail

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

Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le secteur de la beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, massage, épilation, médecine esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en soins de beauté, en spa et les soins soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B ;

2. Les soins corporels, notamment les soins spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z, la durée minimale ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf dérogation du salarié.

5. Heures complémentaires

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

Article 5 - Absences et congés

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2010

1. Congés payés

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

La durée de congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail etc. dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai), soit 30 jours ouvrables.

Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné.

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

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente prouvent bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payés.

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

Les cotisations sont versées dans la même proportion que pour les salariés à temps plein.

Si les congés sont fractionnés, il sera attribué 2 jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à 6 jours et 1 jour supplémentaire si le congé est compris entre 3 et 5 jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise

en dehors de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).

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

Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à 2 jours supplémentaires en sus du congé rasé à court, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.

La prise de congé préavis payé est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité calculée sur la base des congés payés.

2. Congés exceptionnels payés

Un congé exceptionnel de 4 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié sans condition d'ancienneté.

Un congé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé au salarié en cas de décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille, de la nièce ou du neveu.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de 3 jours sera accordé au père en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Un congé exceptionnel payé hors quota de congés payés d'une durée de 35 heures sera accordé aux jeunes en alternance lors de la période des révisions prévues dans le calendrier de formation précédant la première épreuve d'examen valant un diplôme reconnu par la branche de l'esthétique.

Les salariés bénéficieront, à l'occasion de leur déménagement et à leur demande, d'un congé exceptionnel non payé d'une journée sur présentation d'un justificatif. Une journée sera rémunérée tous les 3 ans.

Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	La CNAIB ; La FEPIPEC ; L'UNIB,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFSV CFTC La CGT-FO esthétique,

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2011

Les parties conviennent de compléter l'article 3 de l'accord du 28 janvier 2010, relatif à la durée du travail.

Le texte de l'article 3 sur le travail intermittent devient le suivant : « Conformément à l'article L. 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par la convention, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

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

Définition des emplois intermittents :

Les emplois intermittents, définis par la convention, qui par

3. Atouts d'absence

En cas de maladie de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder 1 mois.

Le salarié désirant bénéficier de ce congé exceptionnel devra en aviser son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 48 heures suivant le début de ce congé.

4. Jours fériés chômés payés

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

5. Travail du dimanche et des jours fériés

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

Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3.

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

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont rémunérées avec une majoration de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2010

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

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

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2010

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prévoit une annulation de périodes travaillées et de périodes non travaillées visant les emplois rattachés à des activités pédagogiques et sont les suivants :

Surveillant (e)

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

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

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

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

ctpablome ?)

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions consistent à l'animation, à la mise en œuvre de méthodes ou de méthodes de formation dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles comprennent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la coordination de classes et de façon générale la direction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux concours d'examen fait également partie de sa mission. Ces fonctions peuvent être exercées à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner oralement les clauses suivantes :

- ? la qualification du salarié ;
 - ? les éléments de la rémunération ;
 - ? la durée allouée mensuellement de travail du salarié ;
 - ? les périodes de travail ;
 - ? la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.
- Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues contractuellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

2. Rémunération

La rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est indépendante de l'horaire

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011

En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2011

Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FEPPEIC ; La CNAIB,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions, un mécanisme des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prime en cas de prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tunecqie et professionnelle lié aux métiers de l'esthétique, et de la parfumerie décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance de la garantie libellée « mécanisme des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ».

réel ou calculée chaque mois selon le temps de travail effectué. Dans la première hypothèse, le salarié reçoit chaque mois 1/12 de sa rémunération annuelle bute contractuelle à sa qualification et à la durée du travail de son travail sur l'année.

3. Ancienneté

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

4. Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

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

Dépôt. ? Extension

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de sceller l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

L'avenant n° 1 du 28 juin 2011 est rattaché à l'accord professionnel du 28 janvier 2010 par le Bulletin officiel n° 2010-22 du 26 juin 2010.

Article 2 - Dispositif de la portabilité

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 2 « Bénéficiaires de l'accord du 16 mars 2009 » est remplacé :

« Bénéficiaires des garanties, l'ensemble des personnes non cardes des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

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

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

? remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance contractuel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du mécanisme des garanties du régime après la rupture du contrat ;

? être pris en charge par l'assurance chômage et participer à ce titre des allocations pour perte d'emploi.

? justifier de cette prime en cas de prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du

mnaontt des aiatclonols qu'ils perçoivent ;
 ? ne pas aiov renoncé expressément à cttee gatnraie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jevanir 2008, prévoit la possibilité puor le salarié de rcoeenr par écrit à la portabilité des geirantas de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée, par evoni d'un corruer dnas les dix jruos de la cisaeston de son craotnt de tviaral à son ex employeur). La rennaocoitin qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des gntrieaas du régime conventionnel.

Le dotipissif de portabilité s'applique aux rptueurs ou fnis de corntat de travail, tles que définis précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jeillut 2009.

Les gairnates du régime de prévoyance snot meteuninas puor une durée cpriosme ertne 1 et 9 mios soeln la durée du cnoatt de tiaravl de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios etrenis comme dnas l'exemple ci-dessous, shancat que ce mieaitnn de grientas srea accordé au mmixaum puor 9 mios même si le cronatt de traavil de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du ctanort de tariavl	Durée de la griatnae
Durée conrtat < à 1 mios	Pas de diort
Durée carotnt = 1 mios eetir	1 mios de mtiaien de dtiors
Un mios < durée coarntt < 2 mios	1 mios de mintiaen de dtiors
Durée ctrnoat = 2 mios enetris	2 mios de mniatien
2 mios < durée ctonrat < 3 mios	2 mios de mnaieitn
Durée ctrnaot = 3 mios eernits	3 mios de mtnaiein
Ainsi de stiué jusqu'à un mxmuiam de 9 mios de mneitian de droits.	

Le bénéficiaire de cette grtnaiae diot ifemronr son aeninc eyueplomr de la caseiostn du vsnemeert des ancolioltas du régime d'assurance chômage lsuorqe celle-ci ieretninvr au cruos de la période de miienatn des gitaneers de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente gtanarie cesse dès que le chômeur roevutre un elpomi ou dès qu'il ne puet puls jeisfitur de son stuatt de ddneemur d'emploi indemnisé par le régime oibaotlrgie d'assurance chômage. »

L'article 5 « Sraaile de référence puor la détermination du mnotat des pptrneaios » est remplacé :

« Le salirae de référence pirs en ctompe puor le svcrie des prnitstaoes est égal au slaiare burt traechns A, B anayt sevri de bsaé au cualcl des ciottonaais sociales, perçu au cuors des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné leiu à invalidité penatembrne et absolue, ou la dtae de rptuure ou de fin du cnatort de taavil puor les salariés bénéficiant de la gtnaiare ? menitain des gairntaes de prévoyance après la rurturpe du ctanort de tviaral ?.

Pour ces derniers, snot eulxces du saraile de référence, les smmoes liées à la rptuue ou à la fin du canortt de tairavl (indemnités de licenciement, indemnités crneaspotems de congés payés et tuteos aertus smmoes versées à ttire exceptionnel). Les ditors ginaarts par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité taeiromrpe ne puenevt cnoudrie l'ancien

Avenant n 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP Styliste ongulaire

Signataires	
Patrons signataires	La FIPEEPC ; L'UNIB ; La CNAIB,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CGT-FO esthétique,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

La civoonntn celcvltioe naloanite de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technuiqe et pfsioernesnol lié aux métiers de l'esthétique, des sonis clperoros et de la parfumerie, règlera sur l'ensemble du tiritore métropolitain, les départements et les

salarié à pveoiercr des indemnités d'un mantont supérieur à celui de l'allocation nette du régime oblitriogae d'assurance chômage à lqeluale l'ancien salarié ovrué diort et qu'il aiaurt perçu au titre de la même période. »

Article 3 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 7 « Tuax de cnisoatiots » est remplacé :

« Le tuax glboal de cotisation, en cnpetirraote des potesrtinas versées au tirtre du présent aorccd est fixé :

(En pourcentage.)

Garanties	Personnel non crdae	
	TA	TB
Capitiaux décès	0,11	0,11
Rente éducation	0,05	0,05
Incapacité tpaemirre de tiraavl	0,38	0,38
Invalidité	0,20	0,20
Total	0,74	0,74

La ciaiootstn gbalole est répartie à huuetar de 50 % à la chgrae de l'employeur et de 50 % à la crahge du salarié. Ces csoaotiitns snot prélevées sur la mssae srilaaae brute de chuaqe eeisnrtrpe entnart dnas le cahmp d'application du présent accord.

La girnatae meaiintn des gtarnieas de prévoyance après la ruputre du ctrnoat de tiaravl est financée par la citoaiostn des salariés en activité (part prlatanoé et prat salariale).

Une période d'observation de 18 mios à cmoepr de la dtae d'effet du présent anvneat (1er jleuilt 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation alunenle des résultats du régime, un blain d'application du dsistpoiif de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les omrisneags arerussus stoeomutrnt à l'approbation des panereairs sciaoux le tuax de cstotioian nécessaire à la psuotruie de ctete psrie en chgrae aifn de mtneiniar la pérennité du régime qui srea formalisé par avenant. »

Article 4 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

La dtae d'effet du présent aevnant est fixée au 1er jilluet 2009.

Article 5 - Dépôt. – Extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la direocitn départementale du tivaarl de l'emploi et de la foaitormn piflesesoonnrle ainsi qu'au secrétariat du gfrfee du cesniol des prud/hommes en un nmbroe suainsfst d'exemplaires.

Les sgaenatiris en dneemadnt l'extension et ce en apiaplton de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon) les rraoppts etrne les erleouymps et les salariés des entreprises, qleeuls que sinoet les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y compris les sinos aux psneornes dépendantes) dnot les activités pecinlarips snot les stenuvias :

1. Le cnieosl en beauté, la vntee de puiortds cosmétiques et les sinos de beauté (visage et corps), maquillages, meqaulaligs permanents, teentnmrias antirides, mgedleaos faciaux, épilations, melgodeas esthétiques de bein être et de confort, manucures, peoss de prothèses d'ongles, systimle ongulaire, tuos les snois esthétiques à la psoernne en et hros isntiut de beauté, en SPA, les tqcniheues esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au cdoe NAF 96. 02B.
2. L'enseignement sdcoiarnaé tciquene ou pfrieososnnel lié aux métiers de l'esthétique, des sions cporlores et de la parumeirfe et à la vntee des pdotuis de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au cdoe NAF 85. 32Z.
3. L'enseignement potedsosrnaie non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des sinos crrlpeos et de la pirfumae et à la vntee des ptoudris de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au cdoe NAF 85. 41Z.
4. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des

sions corlpreos et de la pfmruaire et à la vtene des ptudrois de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de prfmuas généralement répertorié au cdoe NAF 85. 42Z.

5. Les atures esmtengnees liés aux métiers de l'esthétique, des snios clperroos et de la piramurfee et à la vntee des piodturs de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de pmufars généralement répertoriés au cdoe NAF 85. 59A et 85. 59B.

6. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gueotnmeprs cenncnarot les ernrsetieps rlveenat du seeutcr d'activité de la cneooitnvn ciollevcte nationale, généralement répertoriées au cdoe NAF 70. 10Z.

Sont expressément eelucxs du camhp d'application les enrierpsets dnot l'activité pcaripnlie est :

1. Le crommcee de détail de parfumerie, de ptidrous de beauté, de toteltie et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au cdoe NAF 47. 75Z.

2. La vente à dantsice sur caoagutle spécialisé, généralement répertorié au cdoe NAF 47. 91B.

3. Le cmecrome forain des alicetrs de prfaiermue ou de beauté, généralement répertorié au cdoe NAF 47. 81Z.

En outre, puor déterminer si la présente cvotonienn cictolleve niatnaole est applicable, il srea tneu compte de l'activité pcilnrapie et non du numéro de ntolmunarece qui a été donné à l'établissement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche

Signataires	
Patrons signataires	La FEPPIC ; L'UNIB ; La CNAIB,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CGT-FO esthétique,

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2014

Le présent acocrd s'applique aux peoenssnfriols des métiers de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement tchqniuee et poneeiofssrnl lié aux métiers de l'esthétique, des snois cpreeolos et de la parfumerie, en fntooicn du chmap d'application tel que défini par la cnitvoonen clotelicve ntoalanie du 24 juin 2011 :

Champ d'application

La conovnienn cvleicltoc nniltaaoe de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tiehcqne et piefoonrenssl lié aux métiers de l'esthétique, des sonis creolpros et de la pifraeumr réglera sur l'ensemble du trorriete métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rpaoprts ernte les emuoeplyrs et les salariés des entreprises, qellues que seonit les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y cropmis les snios aux pnoesens dépendantes) dnot les activités plreaicnips snot les satuivens :

1. Le coseinl en beauté, la vtene de podtrius cosmétiques, les snios de beauté et d'entretien du vagsie et du corps, le maquillage, le maaigulqle permanent, les tmnrteetas antirides, les sions corporels, les mdlogeas faciaux, les épilations, les melgadoes esthétiques de bien-être et de cnoroft (visage et corps), les snios de manucure, les sions des pdeis à vtaocin esthétique, la prothésie et le slystme ongulaire, les ticheques d'embellissement des clis et des sourcils, tuos les snios esthétiques à la personne, les tnuceehqis d'amincissement et d'amaigrissement à vooiactn esthétique et les activités d'entretien coprerol en et hros ittiusnt de beauté, en spa, dnas les eeisnrrepts pitqrauant des aects esthétiques, les tiuenehqcs esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

2. L'enseignement snieacodre tihunceqe ou professionnel, l'enseignement pctiesoanrode non supérieur, l'enseignement supérieur, les atures egeitmenensns et la fmtoiaorn continue, liés

A l'annexe IV crnanneoct le CQP de ststlyie ongulaire, le prharaapge « Cnondoitis d'accès, piulbc visé » est modifié cmoe siut :

Le CQP est oreuvt aux jueens et aux adultes, aux salariés et aux deurnmedas d'emploi.

Il est accsibclee :

? aux tliauirtes d'un des diplômes de l'esthétique cosmétique pirarumefe (CAP, BP, bac professionnel, BM, BTS) oubtnes par la foramiton cnnouite ou la viilatadon des acquis de l'expérience ;

? aux pneerosns non ttaleruiis d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un ptsoe de la filière esthétique suos le contrôle d'un esthéticien diplômé ;

? aux pnnreoses en eieccxe de prothésie oungriiae duipes 2 ans et n'ayant pas de diplôme de la filière esthétique ;

? aux titraeulis d'un des diplômes de la cuoffrie (CAP, BP et BM) aevc un mdoule complémentaire obligatoire.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du geffre de cionesl des prud'hommes dnas les cnidintoos légales en vigueur. Son enseitxon srea demandée auprès de la DGT par la paître la puls diligente.

aux métiers de l'esthétique, des soins corepolrs et de la pirrfueame et à la vntee des piruodts de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de pumarfs ;

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, grtmeeponus cceornnant les ernipesetrs revaelnt du steuecr d'activité de la conntievon cicvoltele nationale.

Sont expressément exlceus du camhp d'application les eertirsneps dnot l'activité pprilcnaie est :

1. Le cmmerce de détail de parfumerie, de ptidrous de beauté, de tettloie et d'hygiène, de cosmétiques ;

2. La vnete à dnaictse sur cuaaglotte spécialisé ;

3. Le cmomecre faorin des aticrlcs de piafurmree ou de beauté ;

4. La vntee et la msie à dsitoosiipn du pbluic d'appareils de brogazne uinialtst des raentnyoms UV ;

5. Les activités de bronzage.

Pour déterminer si la présente cnetonvion cyloletice nitonlaae est applicable, il srea tneu cotpme de l'activité ppaclirie et non du numéro de nautecmolnre qui a été donné à l'établissement.

Article 2 - Politique paritaire de branche

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

La bachnre de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement tnhieeqce et pirsneefnosol lié aux métiers de l'esthétique et de la pmiaerrfue soihuae moelbsiir les myoens et disistpoifs de la ftmironaon poerfelisnolnse dnas le crade d'une ppoitilie pirraaite au sien de la branche. Elle situhoae dnas ce cardre dpsoeirs de la capacité de définir ses priorités et de mbioeislr les mnyoes fiaeinrcns correspondant, dnas le cdare des oibgliaotns de fmeicnneat de cette fiooarmtn professionnelle.

Article 3 - Désignation de l'OPCA de branche

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Les ptiares saeinargts de la bhcrane de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement tcqneuhie et poenrfeiossnl lié aux métiers de l'esthétique et de la prurmiafee désignent l'OPCA ci-après nommée OPACLIA dnot le siège saccoil est situé au 47, auevne de l'Opéra, 75002 Paris, comme OCPA de la bcnahe puor rioevecr les cntrruioioibs destinées au famienencnt de la fatoiromn pnelorlsonfesie cnuionte au ttire de la professionnalisation, du DIF et du paln de formation.

Cette désignation rsopree sur la possibilité puor la brnhcae de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement thcuineqe et pensrsoenfiol lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, de dpsoeir à la fios d'une capacité de giseotn sur son chmap

professionnel, et de bénéficier des moyens pueqiotls et thienequcs mis à sa dtpoisiosin par OPCALIA, puor développer la fomtiroan des salariés des eienrprests de la branche.

Article 4 - Section professionnelle paritaire
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Pour aerindtte les objeitfcs fixés à l'article 2, la bnchrae de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement tincuhece et psorfenseoniel lié aux métiers de l'esthétique et de la prmfriauee met en place une socetin pitarraie pnnlofseirlose de la branche. Dès lros qu'OPCALIA est désignée par acocrd coecilltf comme OCPA de la bharnce professionnelle, le csoeinl d'administration notaanil crée une SPP de branche, conformément à l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

Un poolrtoce d'accord, cnolcu etrne les ontioinsaagr pelinoseosrlnens d'employeurs et les onogaatiinrss représentatives de salariés de la bhancr d'une prat et OIPALCA représentée par ses présidents d'autre part, frsmoliae les mnisisos et les règles de fntncnneeioomt de la SPP.

(1) L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dsinioipotss de l'article R. 6332-16 du cdoe du tviraal rietlaves à la ctiutoositnn des stceoins piarteras plnltreiosefoenss et aux aiittountrbs du ceinosl d'administration de l'OPCA.

(Arrêté du 30 oorbtc 2012, art. 1er)

Article 5 - Composition de la section professionnelle paritaire
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

La setcion ploesirnsnelofe priaiarte de la bhcnrae de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement tincuqhee et psresinoenofl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, est composée de 10 mbmeres teuilтары et de 10 mbmrees suppléants. La bhacne esthétique dosipse de 10 représentants (5 truetilias et 5 suppléants) puor le collège eymeulpr : 2 + 2 puor la CNAIB, 1 + 1 puor l'UNIB et 2 + 2 puor la FIEPPEC. Les organoistnais seaidlncys représentatives seagirtians du présent acocrd dsseipnot de 10 représentants (5 taieilruts et 5 suppléants) puor le collège salarié. La répartition des sièges du collège salarié s'effectue par arccod etrne les oniatargoniss slieacnyds au sien du collège.

La soicetn polnioeslrnsefe désigne en son sien un président et un vice-président qui snot nommés puor 2 ans par cahucn des collèges. Il est covennu que le prieemr président srea désigné puor les années 2012 et 2013 par le collège salarié.

Article 6 - Missions de la section professionnelle paritaire
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

La SPP ecexre nmnaomt les msiosins snieuvtas :

- ? définition d'un bugedt aennul prévisionnel d'engagements par activité et par dtoispisif ;
- ? élaboration des règles de pisre en chgrae soeln les priorités définies par l'accord de bhcnrae raeitlf à la frooaitmn plofelisresonne et précisées par la CPNE-FP ;
- ? svuui qtatiutniaf et qatliuiatf des fnoomaitrs réalisées dnas la bhnrace ;
- ? vérification de la transférabilité dnas l'entreprise des fntmaroios ;
- ? révision régulière du budegt prévisionnel ;
- ? msie en ?uvre des atniocs clceteovl de fomroaitn adaptées aux bosines des entreprises, cmptoe tneu du mntaont de la cecltloe réalisée et de sa répartition au sien de la SPP ;
- ? définition d'un paln de cioummocntian vres les entreprises, les peirtarneas et les poirouvs pbucils en fonotcn des bsnoies exprimés par la CPNE-FP ;
- ? présentation de ddmeneas complémentaires de financement, en tnat que de besoin, au coniesl d'administration.

(1) L'article 6 et l'article 8 snot étendus suos réserve des autiirntotbs du cneoisl d'administration de l'OPCA tlees qu'elles snot définies par l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 otbroce 2012, art. 1er)

Article 7 - Observatoire de l'emploi
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Les pntraraiees sciouax stehuoanit également la msie en palce d'un ovreiotrabse poectpsrif des métiers et des qualifications. Cette inasncte pirrtaaie de dgouliae et d'échanges ptrrmeeta d'établir ou de peotilr des dsacitngios et des asyalens ptecerpsois sur l'évolution du métier et des compétences aisin que sur l'évolution des salariés de la branche. Il présente des données qittvuaatenis et pepevotscri par filières. La ptirae chiffrée est msie à juor régulièrement. Il adie anisi à aiovir une voisin pcpoevstrie sur l'évolution des différentes activités de la bhacne en établissant des dinstotgcais par activités. Les tavuarx de l'observatoire snot financés dnas le rcpseet des dissoinitpos législatives et réglementaires en veuugir par l'OPCA de la branche.

Article 8 - Antenne de gestion spécialisée
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Suite à la désignation par la branche, d'OPCALIA cmmoe OPCA, le siège naotianl crée une atnnnee spécialisée ne dpssaniot pas de la personnalité morale. Elle est nnamemtót chargée de la coletcle des fonds et de la gseotin des actnios de framotoin dnas le camhp d'application du présent accord.

(1) L'article 6 et l'article 8 snot étendus suos réserve des abtouttirnis du coniesl d'administration de l'OPCA teels qu'elles snot définies par l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 oocrtbe 2012, art. 1er)

Article 9 - Reprise des engagements
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

L'OPCALIA s'engage à rrneredpe l'intégralité des egenmetgnas fnnciaries en cours à la dtae du 31 décembre 2011, puor les eirretensps du stuceer de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement tciuenqhe et pfsironnoesl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Cet eneggment cointuste un élément faoamtdnenl du présent accord.

Ces rpiasers d'engagements s'effectueront sur la bsaie de l'arrêté des cemopts certifiés de l'OPCA gninteaosrie de la bharnce esthétique, cosmétique et de l'enseignement tuncheqie et peeornsiotnl lié aux métiers de l'esthétique et de la prifamuree au 31 décembre 2011 et conformément aux opérations de dévolution enrte OPCA, prévues par l'article R. 6332-20 du cdoe du travail.

(1) L'article 9 est étendu suos réserve de l'application des dtossinioips de l'article R. 6332-20 du cdoe du tvaairl et des aotnutiitbrs du coseinl d'administration de l'OPCA teells qu'elles snot définies par l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 orctobe 2012, art. 1er)

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Le présent arccod est cclnou puor une durée de 3 ans. Il puet être renouvelé, révisé ou dénoncé par les peartis dnas les ctiidonons prévues par les aictres L. 2261-9 et siuavnts du cdoe du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Le présent accord est acplblapie à cteopmr de la polatiibucn de son etonsiexn au Jruoanl officiel.

Article 12 - Formalités
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2011

Le présent accrod frea l'objct d'un dépôt auprès de la DGT et du grffee du ceisnol des prud'hommes dnas les cntodioins légales en vigueur. Son esniteoxn srea demandée auprès de la DGT par la ptirae la puls diligente.

Avenant n 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; UNIB ; CNAIB.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FS CDFT ; FO esthétique.

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2012

Les activités des métiers de la beauté sont classées dans les codes NAF 96.02B et 96.04Z précisée dans l'article 11 de la convention collective nationale signée le 24 juin 2011. La classification est appliquée aux écoles d'esthétique durées inchangées.

Personnel des métiers de la beauté sont classés dans les codes NAF, rév. 2,2008 : 96.02B et le code NAF, rév. 2,2008 : 96.04Z

Coefficient	Emplois rattachés aux instituts
135	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint(e) esthéticien(ne) : personnel non diplômé exerçant sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) dans les domaines de la cosmétique et des soins esthétiques. - Manipulateur permanent : personnel non diplômé en esthétique exerçant sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) dans les domaines de la cosmétique et des soins permanents. - Prothésiste dentaire : personnel non diplômé en esthétique exerçant sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) dans les domaines de la prothèse dentaire.
150	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne) : titulaire d'un CAP d'esthétique-cosmétique exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Ou titulaire non titulaire du CAP dans les domaines de la cosmétique et des soins esthétiques et exerçant, dans ce cas, sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e). - Manipulateur permanent : personnel titulaire d'un CQP de spécialiste en esthétique défini par la convention collective nationale non diplômé en esthétique dans les domaines de la cosmétique et des soins esthétiques et exerçant les tâches prévues au référentiel du CQP. - Manipulateur permanent : personnel titulaire d'un CQP de spécialiste en esthétique défini par la convention collective nationale non diplômé en esthétique dans les domaines de la cosmétique et des soins esthétiques et exerçant les tâches prévues au référentiel du CQP.
160	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique titulaire d'une expérience professionnelle effective de 3 années et titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique-cosmétique (BP et bac pro). - Ou 6 années de CAP effectuées sous les conditions prévues au diplôme et titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique-cosmétique (BP et bac pro).

	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV débutant (BP, bac pro) exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Manipulateur-conseil-animateur titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de manipulateur-conseil-animateur défini par la convention collective nationale exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Manipulateur permanent titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de spécialiste en esthétique défini par la convention collective nationale exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.
175	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV titulaire d'une expérience professionnelle effective de 3 années et exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Esthéticien(ne) titulaire d'un diplôme de niveau III débutant (BTS, BMIII) exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Manipulateur-conseil-animateur titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP de manipulateur-conseil-animateur défini par la convention collective nationale exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Manipulateur permanent titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP de spécialiste en esthétique défini par la convention collective nationale exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. - Manipulateur permanent titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP « Spa permanent » défini par la convention collective nationale exerçant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.
180	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne), titulaire d'un diplôme de niveau IV et titulaire d'une expérience professionnelle effective de 5 années, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise. - Esthéticien(ne), titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP « Spa permanent », défini par la convention collective nationale, titulaire d'une expérience professionnelle effective de 5 années en SPA capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise. - Esthéticien(ne), titulaire d'un BTS et titulaire d'une expérience professionnelle effective de 2 années en institut, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.
200	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne), titulaire d'un diplôme de niveau III et titulaire d'une expérience professionnelle effective de 5 années en institut, assure le suivi du stock, vérifie les rendez-vous, prépare des actions de fidélisation de la clientèle, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.
230	<ul style="list-style-type: none"> - Esthéticien(ne) diplômé(e) (niveau IV ou III), adjoint(e) de l'esthéticien(ne) titulaire ou du chef d'entreprise, assure l'activité de 1 à 3 salariés titulaire des objectifs et les directives du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques.

250	- Esthéticien(ne) diplômé(e) (niveau IV ou III), adjoint(e) de l'esthéticien(ne) mngaaer ou du chef d'entreprise, oairsnge l'activité de puls de 3 salariés sniuavt les otfbceijs et les diicrevtes du chef d'entreprise, assure également les fcoitonnns tecneuhqis et l'animation commerciale.
300	- Esthéticien(ne) mngaaer (niveau IV ou III) salarié d'institut ou d'un spa. Il ou elle tlariavle en autonomie, définit les objectifs, ogiasnre l'activité de l'entreprise, erdcnae un ou des salariés. Il ou elle gratnait le bon fmntienoonnct de l'entreprise. - Spa maagner (titulaire d'un CQP) salarié d'institut ou d'un spa. Il ou elle tilraalve en autonomie, définit les objectifs, ogisanre l'activité de l'entreprise, encarde un ou des salariés. Il ou elle gainartt le bon focetnneinont de l'entreprise.

Coefficients du pensreonl des sreecivs airmdnsatitfis et des sceevirs généraux

Emploi relatif aux instituts	Définition	coefficient
Personnel d'entretien	Personnel calpabe d'effectuer des tâches splmeis ne nécessitant auunce qlfctiaaouiin posrlesieonfnle et réalisées solen des cnsounges précises.	135
Employé(e) de bureau-hôtesse d'accueil snas diplôme	Personnel cbpaale d'effectuer des tâches selpims ne nécessitant auunce qitcifuaiain pnsllsirfoeone et réalisées sloen des cenngoiss précises.	135
Personnel d'entretien qualifié	Personnel tliutaire d'une ciriteoafctin de niveau V (titre poneifsroesnl ou diplôme) cblaape d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	150

Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; SCE FO.

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2012

Les peaniatres suicoax coeinnvent de compléter l'article 1er raitelf au camhp d'application de la cievnonotn cetocllive de la façon svitnaue :

« Arlctie 1er

Champ d'application prnooiefsnesl et tiaroeirrtl

Il est créé une cotnneioivn cetivcolle naaltonie de l'esthétique-cosmétique, d'une part, et de l'enseignement tqcieuhne et pnnrsfosioeel lié aux métiers de l'esthétique, des snois crpoorles et de la pamrfreujie et à la vtnee de poutrdis de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, d'autre part.

Champ d'application

Secrétaire-hôtesse d'accueil diplômée	Personnel cabable d'effectuer des activités définies dnas les référentiels de neviau V (titre pinsooserefnl ou diplôme).	150
Aide-comptable	Personnel claabpe d'effectuer des activités définies dnas les référentiels de niaevu V (titre posnoifeesnl ou diplôme).	150
Comptable	Personnel capblae d'effectuer des activités identifiées dnas les référentiels de nieavuu III (titres pernseosoniils ou diplômes) et jisanuftit d'une expérience plfsinlrnoeeose lui pneeamrttt de rimeplr ldesites fonctions.	200

Employé : ccoietfifnes 135 à 200.
Agent de maîtrise : cnofitifeces 230 à 250.
Cadre : cieiefencoft 300.

Dépôt. ? Extension

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt auprès des scevires de la drcotiein générale du tvaaril ainsi qu'au secrétariat du greffe du cnsieol des prud'hommes en un nbmroe sutfsaifnt d'exemplaires. Les ptraeis sriatiaegns cnenenvinot de sielctilor l'extension du présent avenant, en aipoplicatn des dnstposiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent anvanet prruoa être déposé par totue arute oigrtainosan représentative sgnaaetrie du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dtnispsoiios de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) snot ssoieums aux dsioitispns légales en vigueur.

La ctevinonon ctcliovele naloitnae de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tuhechniqe et pisinfeooensl lié aux métiers de l'esthétique, des sinois coelroprs et de la pimurerafe réglera, sur l'ensemble du trtoiriee métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les raprtos etre les eormylpeus et les salariés des entreprises, queulls que seinot les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y cmoiprs les sions aux pnorsenes dépendantes) dnnot les activités ppaacrlieins snot les sintauves :

1. Le ceinosl en beauté, la vnete de pduoitrs cosmétiques, les sonis de beauté et d'entretien du vasgie et du corps, le maquillage, le mllquiagae permanent, les tèmeirtntas antirides, les sonis corporels, les moedagles faciaux, les épilations, les mdagoiels esthétiques de bien-être et de cnoroft (visage et corps), les sinois de manucure, les snois des pieds à vaction esthétique, la prothésie et le symitlse ongulaire, les tueqinhecs d'embellissement des clis et des sourcils, tuos les sonis esthétiques à la personne, les tcuqieehns d'amincissement et d'amaigrissement à vtoacoin esthétique et les activités d'entretien cporeol en et hros itniust de beauté, en spa, dnas les eeirstrenps puairatqt des acets esthétiques, les tqnceiuhes esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

2. L'enseignement siarocende tqcunehie ou professionnel, l'enseignement post-secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les aetrus emneientsengs et la foaiomrtn continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins crporlopes et de la pfeauirmre et à la vntee des poudtirs de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de puramfs ;

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gnreeoutpms crneocnant les eernrpsteis rnaveelt du seuetcr

d'activité de la coivteonn ccloitelve nationale.

Sont expressément eexucls du chmap d'application les epreisenrs dnot l'activité prcnliaipe est :

1. Le ccemmore de détail de parfumerie, de puirdtos de beauté, de tltoeite et d'hygiène, de cosmétiques ;

2. La vnete à dtacnise sur clogtuaae spécialisé ;

3. Le cmroecme forian des alretics de pmearruife ou de beauté ;

4. La vente et la msie à dsosioipitn du plubic d'appareils de brzghnaoe uaitlsnit des rmneeynantos UV ;

5. Les activités de bronzage.

En outre, puor déterminer si la présente cetinvoonn cctoellvie nnaoalite est applicable, il srea tneu cpmtoe de l'activité pipcanrlie et non du numéro de noelumcratne qui a été donné à l'établissement. »

Ces moictndoifais aunnenlt et rclepaenmt les dsisopinotis rvtlieaes au champ d'application des ardcocs et des aenvntas signés deiups le 24 jiun 2011 :

? annveat du 28 jiun 2011 sur la durée du tairavl ;

? accrod du 20 sempbtre 2011 sur la pooorigatrnr de la cientovnon civtlcoleee nalatione n° 3123 ;

? acrcod du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OCPA de bnchrhae ;

Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSP

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; SCE FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les paeterianrs saiucox cnnvieonent de compléter les ceulass sur la foortaimn plonerlsseniofe coinunte définies par l'article 14 de la centoinovn cocielvtle naantolie signée le 24 jiun 2011. La ptirae « Fooaritmnr à l'initiative de l'employeur » est complétée de la façon svauitne :

« 2.4. Cutioiobnrnts des enrriteepss puor le fineamcennt du paln de fmroatoin et de la psireasiaoosfnnoIn dnas les epeitrseins de mnios de 10 salariés

Les esepeterins epynalmot monis de 10 salariés vesnret un

Avenant n 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FO esthétique.

Le présent annavet ernrtea en viuuegr à cpetmor de son extension.

? acrcod du 24 jvenair 2012 sur les searlias mimina ;

? accrod du 19 seemtrbpe 2012 sur les saailres mniima ;

? aevannt du 19 sbpremete 2012 sur le piamrsiarte ;

? avanent du 18 obcrtoe 2012 sur la ciifsoactslan .

Date d'effet

Le présent avnenat eterrna en vgiqueur à cpeotmr de son extension.

Dépôt. ? Eitsonexn

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt auprès des srvicees de la doreiitcn générale du tairavl anisi qu'au secrétariat du gfrepe du csienol des prud'hommes en un nrombe sfuniasft d'exemplaires. Les praiets seranatigis cnonvneieint de soiceliltr l'extension du présent avenant, en acoialpiptn des dsitionospis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent avnaent prruoa être déposé par ttuoee ature oognaisitran représentative sanigiare du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dtisnosopiis de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) snot susoeims aux dsipsniioots légales en vigueur.

pcenuortage minimal de 0,95 % du manotnt des rémunérations versées pnnedat l'année en cours. La répartition est :

? 0,70 % au tirte du paln de frtoamoin ;

? 0,25 % au tirte de la professionnalisaton. »

Ces dniiiosopitss snot d'application impérative puor les epsetriens de la branche. Le présent avanent erertna en viuuegr à cmtepor du 1er jenavir 2013.

Dépôt. ? Eetsnioxn

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt auprès des siervces de la deiitcron générale du tvraail asini qu'au secrétariat du gefrre du coniesl des prud'hommes en un nobrme susinafft d'exemplaires. Les petiras sietginaras ceovneninnt de sillteicor l'extension du présent avenant, en aolcipatipn des dpsniisitoos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent anavent prruoa être déposé par totue aurte ongsaotiairn représentative sntigaaire du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dsnposiitios de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) snot sseioums aux diisitpnsoos légales en vigueur.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Les pniateaers socuaix cieoenvnnnt de rpemaecr l'article 1er retailf au cmhap d'application de la cenvoitonnc tcolveile de la façon svauntie :

« Alictre 1er

Champ d'application pornnssfeeoil et tairiroretl

Il est créé une contnoiven cicevotlle ntanliaoe de l'esthétique cosmétique, d'une part, et de l'enseignement tqeichnue et pfonsoeeriisl lié aux métiers de l'esthétique, des snios clooreps et de la peurfmrie et à la vtnee de prduiots de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, d'autre part.

La ceitvononn cellocitve noatnlaie de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tiqueuhne et pnrfrsioseoeel lié aux métiers de l'esthétique, des sions crprleos et de la pmafrieure réglera sur l'ensemble du ttrrioiere métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rpptaros enrte leseroyemplus et les salariés des entreprises, qeluels que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y cmporis les snois aux pnsroenes dépendantes) dnrot les activités painrecpils snot les sveatinus :

1. Le cioensl en beauté, la vetne de ptrduios cosmétiques, les sinus de beauté et d'entretien du vgiase et du corps, le maquillage, le mlaiugqlae permanent, les teietmntnas antirides, les sinus corporels, les maodelges faciaux, les épilations, les meeoadlgs esthétiques de bien-être et de conroft (visage et corps), les sonis de manucure, les soins des pedis à vooctian esthétique, la prothésie et le stmilsye ongulaire, les teheciunqs d'embellissement des clis et des sourcils, tuos les soins esthétiques à la personne, les teuhqneics d'amincissement et d'amaigrissement à vaitcoon esthétique et les activités d'entretien coeprrl en et hros iinsutt de beauté, en spa, dnas les eepsrnierts punitaaqrt des aects esthétiques, les tcneehuhqs esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

2. L'enseignement seianodcre tnqhiucee ou professionnel, l'enseignement paorcodsnes non supérieur, l'enseignement supérieur, les arutes eenntsenmegis et la fatoomrin continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins croeporls et de la piremrfue et à la vtene des pduotris de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de prfaums ;

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gemouentprs coeannrnt les esreptnties nveleat du scetuer d'activité de la cventioonn cvelicotle nationale. Sont expressément exclueus du cmahp d'application les erpsinetes dnrot l'activité prinalpice est :

1. Le cmocere de détail de parfumerie, de pduoirs de beauté, de ttotilee et d'hygiène, de cosmétiques ;

Avenant n 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective

Signataires	
Patrons signataires	La CNAIB ; La FIPEPEC ; L'UNIB,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CGT-FO esthétique,

Article 1er

Les dpsioiistons du présent anavent enentrort en vieugur à comeptr du juor de son extension.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Le présent aanvent alunne et ramplcee l'avenant n° 2 du 19 sberetpme 2012 rliatef à la négociation collective.

Article 2 - Commission paritaire nationale

Les dotsoispinis du présent anveant eetnorrnt en viuiger à cmtepor du juor de son extension.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Le txtee de l'alinéa 4, de l'article 5.1 de la cnieoovtnn clvlcotiee est remplacé par le tetxe snviuat :

« Ctete cnobttiuoirn est égale à 0,05 % du mtnaont de la masse salailaire butre searnvt d'assiette aux ctsooiinats de sécurité siloace payées par cuqahe eptrenisre concernée au 31 décembre, sur la bsaee de la DDAS de l'année puor laulleqe la ciosttoian est collectée.

La cotiirbuontn alnueenle ne prruoa être inférieure à 20 ? . »

Avant le sous-titre « Cllectoe et giosten du dipsiiofst », il est inséré les duex txtees sunavits :

« Modalités de psire en chgrae des faris de gsetoin et de secrétariat

2. La vente à dscniate sur cguoatlae spécialisé ;
3. Le coemmrce fiaorn des aleicrts de pueairirmfe ou de beauté ;
4. La vente et la msie à dsotiipsion du pulibc d'appareils de brangzoe unilistat des ronaynemtsens UV ;
5. Les activités de bronzage.

Pour déterminer si la présente cvtenooinn coclvteile nilaonate est applicable, il srea tneu ctpmoe de l'activité pniracpile et non du numéro de nrcomleuaotne qui a été donné à l'établissement. »

Ces minfotidicaos alnneunt et rpeamecnt les dsipoitoins rltveiaes au cahmp d'application des aorcacs et des avnnetas signés depuis le 24 juin 2011 :

? aocrcd du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OCPA de brnahce ;

? aocrcd du 24 jevniar 2012 sur les sleairas mmnia ;

? aocrcd du 19 spbretmee 2012 sur les slraeias mminia ;

? aanvent n° 1 du 8 décembre 2011 sur le champ d'application et le CQP ststyle ongulaire.

Date d'effet

Le présent aevnnat eetnra en vueguir à cpotemr de son extension.

Dépôt. ? Eosenitxn

Le présent aennavt frea l'objet d'un dépôt auprès des sievres de la dioetrcin générale du taviral ainsi qu'au secrétariat du gffere du ceinsol des prud'hommes en un nmbroe suasnftit d'exemplaires. Les piraets snteigiars cvioneennt de sitoilcelr l'extension du présent avenant, en aotacpliipn des diiioitsnpsos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent anevnat prruoa être déposé par ttuoe atrue oiisgtoraann représentative sariantige du présent avenant.

Les fairs de gotsien et de secrétariat rfetials au développement de la négociation cltlocevie de la bhancre et de la coossiimn ptriiraae naalnite de l'emploi et de la fartioomn pierlfesnnolsoe de branche, assurés par les ogatnoaisnris ploearnts foernt l'objet d'une prsie en chrage par les fdnos cumnoms de fennmoiotcnet de l'APANECEP. Ces fairs sroent constitués d'une quote-part des sleiaars de secrétariat, aeluxuqs s'ajoutent les frias de ceiops et d'envois postaux.

Les freutacs snot validées aavnt rmsnumboeret auprès du cinesol d'administration.

Justification de l'utilisation des fodns

Les ootnsgnaariis seydcnlias de salariés et d'employeurs dvnroet rnedre ctopme aellnuenmnet de l'utilisation des fodns à l'association de gteosin du prtaamrsiie l'APANECEP.

Au 31 mras de cauqhe année, le trésorier de cqhuae ogsinotaiarn scyindale arsedesa un état jciistfutiaf détaillé, de l'utilisation des fodns du paritarisme, copndeoransrt aux périodes d'exercice de versement.

Les otniaigsanors snclyaeds qui n'auraient pas fiat praeinvr luer jcfitutaisf dnas les délais sneort privées du versement. Au 1er avril, un ceruioir de racnele luer srea adressé puor qu'ils régularisent dnas le délai de 1 mois. Fatue de régularisation, l'association ardesresa une dmdnaee de rmmmeerueosbt des fonds encaissés mias non justifiés, à l'organisation sadiynlce défaillante. Les smeoms non attribuées snerot intégrées à la celtcloe en cours. »

Article 3 - Modification du paragraphe « Collecte et gestion du dispositif » de l'article 5.1 de la convention collective nationale

Les dpnotsoiis du présent aanvnet enentrort en vuueigr à comeptr du juor de son extension.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

L'adresse de l'organisme ctuloecler (ASGNP) est modifiée comme siut : « 33, auevne de la République, 75011 Prais » est remplacé par : « 29, burovaeld Edgar-Quinet, 75014 Paris ».

Article 4 - Date d'effet

Les dossptiniois du présent annavet eoerrntnt en vuuegir à

Avenant n 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 Maladie. – Maternité. – Accident

Signataires	
Patrons signataires	La FEEPIPC ; La CIANB ; L'UNIB ; L'UPB,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FCS CGT,

Article 1er

Les doointpiiss du présent anveant enetrnt en vueigur à cpeotr du pmreier juor du mios svuiant le juor de pibatoclon au Jnuarol ofieicl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'article 12 de la convnetion ctlecivloe est remplacé par le txtee svanuit :

« Aitlrce 12
Maladie. ? Maternité. ? Accident

1. Idiaontsnimen de la milaade et de la maternité

Le posreennl qui ne pruroa se rrnde à son taairvl puor qlueuqe casue que ce siot dvrea en aveitrr son eumpeoylr aussitôt que possible. Il dreva friae pievnrar dnas un délai maximam de 48 hreeus l'arrêt de travail, décidé par le médecin, iniaqdnut la durée prévue de l'arrêt. Il en srea de même en cas de pitnaogroon de cet arrêt de travail.

A défaut de justification, l'employeur porura aseesrdn un coerirur au salarié le matntet en dermeue de jusefitr son acnbsee dnas un délai de 8 jours.

La ginrtaae des rreusscoes et le régime de prévoyance snot définis au chrtpieae « Prévoyance ».

2. Ganairte en cas de maladie, giarnate d'emploio

En cas d'arrêt de tviaral puor madilae ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Puor bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié diot rpimel tuotes les cdintnioos svniuates :

- ? jfeustir d'au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- ? aivor tarsmnis à l'employeur le jtaifitsucf de l'arrêt dnas les ciontdnios fixées au 1 ;
- ? bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sialcoe ;
- ? être soigné sur le tirtroiee français ou dnas l'un des Ettas de l'Union européenne ou l'un des Etats petrias à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- ? ne pas se trouver, au mmoent de la maladie, dnas une saiouitn de sisnespuon euxlact la poipetrcen d'une rémunération.

Les rémunérations des salariés abesnts puor mdialae ou acndceit srenot geirnaats dnas les cndointois snvuaiets :

(En jours.)

Maintien de salaire		
Ancienneté	1re période 90 % du saialre brut moins ISJS (1) brutes	2e période 80 % du silraae brut moins ISJS (1) brutes

De 1 an à mions de 6 ans	30	30
De 6 ans à mnios de 11 ans	40	40
De 11 ans à minos de 16 ans	50	50
De 16 ans à mions de 21 ans	60	60
De 21 ans à mnois de 26 ans	70	70
De 26 ans à monis de 31 ans	80	80
A prtiar de 31 ans	90	90

(1) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale.

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

Avec un délai de cnercae de 7 jrous en cas de mdaalie ou d'accident de la vie courante.

Sans délai de carnece en cas de mdalaie pesoionlrneflse ou d'accident du travail.

La période des 12 mios de veermnest des indemnités s'apprécie, puor cquhae juor d'arrêt de travail, de dtae à date. Tuos les jrous cdeinerlaas snot pirs en compte.

En cas d'arrêts de tiavarl successifs, la durée tltoae d'indemnisation ne puet pas dépasser les durées mlxaaemis prévues ci-dessus.

En cas d'absence cntinoue cahhcevnuat 2 années civiles, l'indemnisation par l'employeur est mnteniuae jusqu'à épuisement des dtoirs de l'exercice échu.

3. Tivraal des femmes. ? Maternité. ? Allaitement

A pirtar du troisième mios de grossesse, les femems encteies bénéficieront cauqhe juor d'une réduction de 1 demi-heure et, à ptairr du sixième mios révolu, de 1 hruee de luer hirroae nmaorl de travail. A luer demande, et en aocrd aevc la direction, els ponruort gpueorr ces réductions d'horaires dnas le cdare de la seiname civile. Ctete réduction d'horaires ne devra entraîner aucune dminuiotn de luer rémunération.

Les salariés pères ou mères de famille, aanyt un ou purseilus eatnfns scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de luer hrioare hteabuil puor acmcoapnger lerus enfants.

Sous réserve d'en asevir luer emypuelor 1 senmaie au mnois à l'avance, lsuroqe c'est possible, les fmeems entceenis pororunt bénéficier du tmeps nécessaire dnas la lmiite de 1 demi-journée puor paessr les vsities prénatales obligatoires.

4. Congé de maternité. ? Adoption. ? Congé de paternité Congé peatnral d'éducation

En cas de maternité, la fmeme a le droit de suspenrde le crantot de traavil conformément aux dniissoiotps des aietcrs L. 1225-17 et sinavuts du cdoe du travail.

En cas d'adoption, ce même droit est ovreut conformément aux disitisiopns légales des atclries L. 1225-37 et svniauts du cdoe du travail.

Le père bénéficie qunat à lui d'un congé de paternité dnas les conintoids légales en vigueur. Le salarié diot aetrvir son eyeuolmpr au moins 1 mios à l'avance de la dtae à llquelae il eenntd pprende son congé en précisant la dtae de son retour.

Quinze jrous avnat l'expiration de la période de reops prévue ou, le cas échéant, 2 mios après la nsianacse ou l'arrivée au fyoer de l'enfant, les salariées qui en fneort la ddenmae par pli recommandé aevc aivs de réception ponruort rorpme luer cranot de tvairal snas préavis.

La dtae de ruptrue du cntarot de tiraavl srea le dirneer juor de la

période de rpoes ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. A compter de cette date, eells arnout pdenat 2 ans, à luer demande, une priorité d'embauche dnas les eilmops à pouvoir cnanospeordt à luer qualification, luer compétence et luer expérience professionnelle. Cette danemde diot être formulée par pli recommandé avec aivs de réception, au puls trad 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans. Si elles snot réembauchées, les aavatnges oubents au meomnt de luer départ luer roentrest acquis.

Ces doinisiospts snot acleplaibps aux pères, qui peuvent, dnas les mêmes conditions, résilier luer cntarot de tiaravl à l'issue d'un congé d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Les ditsopiisons ratilvees au congé paeantrl d'éducation s'appliqueront conformément à la loi et aux aelrtcis L. 1225-47 et sviunats du cdoe du taavrl ; toutefois, le salarié purora otepr puor un taviarl à tpmes partiel.

5. Cdoiiontns de travail. ? Hygiène et sécurité

Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La FIEPPEC,
Syndicats signataires	La FCS USNA ; La CFSV CFTC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2014

Cet aocrd réglera sur l'ensemble du toiretrrie métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon) les rotrpas enrte les eyrumpelos et les salariés des entreprises, qlueels que snoiet les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y cporims les sonis aux pneroesns dépendantes), dnnot les activités pcianerilps snot les suvienats :

- ? esenemnegit saicodenre tunqhecie ou poeenifnsrol ;
- ? eisegmnenent prencdsasoioe non supérieur ;
- ? enseeneegnimt supérieur ;
- ? arteus eeetnmnisegs et famitroon continue, liés aux métiers de l'esthétique, des snois coerporls et de la paefrrmieue et à la vnete des podrtuis de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2014

L'article 10 « Durée du travail. ? Oaotianirsgn du tmeps de tiavral » de la contoinven coetllcvie est complété par les ttexes svtaunis puor les eerpesirtns ennatrt dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er ci-dessus :

- ? création d'un aitirce 3.4.3 qui s'insère après l'article 3.4.2 ;
- ? création d'un aitrcle 5 qui s'insère après l'article 4.

« 3.4.3. Dérogation à la dadmene de l'entreprise

Par dérogation esxsrepe à ce principe, le cnratot de tivraal puet être établi puor une durée inférieure à 24 heuers à la dnemdae de l'employeur dnas les ciintoonds sneaivtus :

Conformément à l'application des référentiels des frnatomios (exemple des diplômes de l'Education nationale, des CQP de bnarche ou teirts itrsicns au RCNP ?), les établissements d'enseignement et/ ou centers de formation, ont besion de déroger :

- ? d'une part, puor une activité d'enseignement au sien de l'établissement privé d'enseignement tceqhiune et prisesenfool des métiers de l'esthétique et de la piefraurme ou de l'organisme de foamirton aux métiers de l'esthétique et de la pemrarifue ;
- ? d'autre prat ;
- ? lqourse l'enseignant est un pfiensoresnol vanvit pipnalercinemt

Toutes les connditois cnanrecoit l'hygiène et la sécurité du taavrl dnas les établissements visés par le champ d'application de la présente coviteonnn senrot réglées conformément aux ttexes en vuuiger ou à venir. Cuhqae établissement porura le préciser dnas un règlement intérieur.

L'employeur ne puet exiger de son ponnrseel le prot d'une tunee de taviarl spécifique à l'établissement qu'à la citidoonn de la purerocr et d'en asreusr l'entretien à ses frais. Dnas ce cas, celle-ci deermeura la propriété de l'employeur.

Les eluroyemps deviont fonurir à luer pnsnreol le matériel et les puotdors nécessaires à la bnnoe exécution du tviaral et doinevt en asserur l'entretien.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dtnisipsoois du présent avennat enntert en veugiur à cmetopr du pimreer juor du mois sviuant le juor de plbiuitaocn au Jrualon oeifficl de l'arrêté d'extension.

de l'exécution de son art et tvnarliaalt à son ctpome ou comme salarié, ou bein lursoqe l'enseignant inrneivett également puor un arute établissement d'enseignement tqinuhcee et psennsroeiofl ; ? ou lsquroe l'établissement einvagse de rcerteur un enngnisaet puor dsspeenir des curos dnas une matière ne prtetanemt pas d'assurer un nmbore de curos au monis égal à 24 heeurs par sneimae (temps de préparation inclus).

Sont aisni concernés :

- ? enaitngness des cuors misauagtrx ;

- ? enansgietns des tavuarx pratiques.

Ces psetos csndepoertrt généralement aux cnifefitceos 200 à 250.

Ce mnuiimm srea de 1 hreue de face-à-face pédagogique majoré des herues de préparation, siot 19 miuntes et 15 seceonds (conformément à la cvenitoonn cvcilleote et la répartition face-à-face pédagogique et préparation).

En contrepartie, le tuax haroire de ces ctrnotas srea au muinmim majoré de 32 % en foocinn de la grille des sealaris conventionnels. »

« 5. Cattrons à durée déterminée dtis d'usage

5.1. La pisrfoeson a le socui de cutnotsier des équipes araiditnitvesms et pédagogiques stables. Cependant, elle diot également tiner ctopme de la particularité de son seutcer d'activité, l'enseignement, et du caractère par naurte toapirmee de cnatires de ses empoils puor leuelsqs il est d'usage de rercuioir aux crtaonts à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du cdoe du travail. La présente cniovtenton pemret le roeurcs au CDD d'usage dnas les cas svuintas :

- ? ennsagents dsplasent des crous non prnmeeatns dnas l'établissement ou limités à une fcoritan de l'année scraiole ;

- ? intrnveatns oosnielcacns dnnot l'activité pipncilrae n'est pas l'enseignement mias dipensnast un cuors ;

- ? etginaensss dnnot les cours snot dispensés suos fmore d'options

- : les oitpons étant les cemtnapsoos du cursus pédagogique intégrant un système à la catre que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dnas la framotion ;

- ? correcteurs, mreembs de jury.

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

5.2. Cdoiotnins de fmore

Les ctidooniins de forme des crottans de tviaral à durée déterminée snot cleels prévues à l'article L. 1242-12 du cdoe du travail. Le rreuocs au traival à durée déterminée donerna leiu à iramoniotfn et ctlostnioan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, s'ils de la msie en place ilatine et lros d'un balin annuel. »

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2014

Le présent aocrd est clcnou puor une durée indéterminée.

Le présent accord a pour objet d'un dépôt auprès de la DGT et de la grille du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son exécution sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; UNIB ; CNAIB.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; CDS CGT ; FCS UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 1er de l'accord du 16 mars 2009, intitulé « Objet du présent accord » est désormais rédigé comme suit :
« Les professionnels de la branche paraplombes de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la puériculture ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance au profit des salariés de la branche paraplombes précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la loi n° 1417 du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les modalités de mise en œuvre de la prévoyance dont bénéficieront les salariés et les conjoints de droit de ces salariés et les conjoints de droit de ces salariés. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le premier paragraphe de l'article 2 de l'accord susmentionné, intitulé « Bénéficiaires des garanties », est désormais rédigé comme suit :

« Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises et établissements dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la loi n° 1417 du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ainsi qu'au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la solvabilité du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 3 de l'accord susmentionné, intitulé « Les garanties du régime de prévoyance », est désormais rédigé comme suit :

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

- ? garanties incapacité de travail ;
- ? garantie invalidité ;
- ? garantie décès : couverture décès, retraite d'éducation. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La définition de la garantie de l'article 5.1 intitulé « La garantie incapacité de travail » est désormais rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de ce jour.

la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles versées par cet organisme en rehausse des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la convention collective nationale. »
Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'intitulé du b « Motif des prestations pour les salariés non cotisants » de l'article 5.2 « La garantie invalidité » de l'accord précité est remplacé par l'intitulé suivant : « Motif des prestations ».

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La « Définition de la garantie de « double effet » inscrite au a de l'article 5.3.3 est désormais rédigée comme suit :
« En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur versera aux enfants à charge ou à leur représentant légal un capital dont le montant est fixé au b, réparti par parts égales entre eux. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2014

L'article 5.3.6 intitulé « La retraite d'éducation » de l'accord précité est désormais rédigé comme suit :

« a) Définition de la garantie
En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie) d'un salarié, l'organisme assureur versera au conjoint de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une retraite d'éducation dont le montant est fixé à compter du 1er janvier 2013 à :

- ? 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- ? 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18e anniversaire ;
- ? 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26e anniversaire.

b) Montant d'enfant à charge pour le versement de la retraite d'éducation

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

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

- ? jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- ? jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition ;
- ? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de parrainage ou encore dans le cadre d'une inscription au CEND (Centre national d'enseignement à distance) ;
- ? d'être en apprentissage ;
- ? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle de jeunes, associant, d'une part, des entreprises générales pilotes et technologiques dispensés pendant les périodes de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- ? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

? d'être employé dans un EAST (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un établissement protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du parent est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou en tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou en tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

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

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 6 intitulé « Tuax de cotisations » de l'accord susmentionné est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

Taux de cotisation	Tranches A et B
Décès	0,11
Rente éducation	0,05
Incapacité de travail	0,25
2e période de maintien de salaire (1)	0,13
Invalidité	0,20
Total prévoyance	0,74
(1) A la charge équilibrée de l'employeur.	

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces

Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La FPEPIEC ; L'UNIB ; La CNAIB,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La CGT CDS ; L'UNSA FCS,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Cet avenant vient modifier l'article 5.1 et modifier l'article 3 de l'avenant n° 4 du 27 juin 2013 de la convention collective de l'esthétique.

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; UNIB ; CNAIB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; CDS CGT ; FCS UNSA.

Article 1er - Champ d'application du régime de complémentaire santé

concernées par le présent régime, transférées au sien de chaque entreprise et en tant que champ d'application du présent accord.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2014. Toutefois, l'article 7 du présent avenant, relatif à l'amélioration de la garantie rente éducation, est applicable dès la signature du présent avenant. L'organisme assureur rétroagit sur la différence de cotisations à compter du 1er janvier 2013 sur l'ensemble des rejets en cours depuis cette date.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de modifier en conformité l'accord du 16 mars 2009 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance complémentaire et, d'autre part, d'améliorer la garantie rente éducation du régime de prévoyance prévu à l'accord.

Article 2 - Modification

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le nom de l'organisme collecteur est modifié comme suit : « CIPREV, 9, avenue Victor-Hugo, BP 66, 88002 Epinal Cedex. »

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

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

Article 4 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent régime s'applique à tous les établissements exerçant dans le champ d'application de la présente convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement théorique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 2 - Adhésion du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 2.1 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés titulaires d'un contrat de travail quel que soit la nature, liés par un contrat de

travail non snupsdeu et itirnses à l'effectif de l'entreprise.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un minimum de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

En cas de suspension du contrat de travail pour toute autre cause que les congés payés annuels, une maladie, un accident, une maternité ou un congé de paternité, les salariés sont elles-mêmes susceptibles de bénéficier du régime.

En sus des droits pendant la période du contrat de travail, il existe un droit dit de « portabilité ». Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et devra être mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Article 2.2 - Non-adhésion du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour les salariés les cas de non-adhésion individuels possibles sont limités aux cas suivants :

- ? les salariés et ayants bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en pendant vos devoirs d'une convention individuelle scellée par écrit par écrits pour le même type de garanties ;
- ? les salariés et ayants bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une convention individuelle scellée par écrit ;
- ? les salariés à temps partiel et ayants dont l'affiliation les conduisait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- ? les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;
- ? les salariés concernés par une absence involontaire de fait de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de rétroactivité tacite, la dispense prend fin à la date de rétroactivité ;
- ? les salariés bénéficiant, en qualité de salarié ou d'ayant droit, d'une couverture collective de soins médicaux assurés dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoires à condition que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Les salariés doivent fournir leur déclaration de non-affiliation par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur adresse ou leur adresse à temps partiel. Selon les cas, ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 1er février, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

Cet écrit est le résultat d'une démarche éclairée du salarié qui doit avoir été préalablement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche, il ne peut bénéficier :

- ? de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant le régime ;
- ? du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- ? de la possibilité de retourner à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de verser au régime :
? s'ils ne peuvent pas leur demander de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
? s'ils cessent d'apporter les cotisations exigées au cas par cas.

Article 3 - Amélioration de la couverture frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 3.1 - Démarche du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme assureur à un régime de garanties de santé plus favorable.

À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options primaires « Option 1 préalable », « Option 2 banalisée » et « Option 3 non banalisée ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Article 3.2 - Démarche de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent accord ne s'applique en tant que tel directement en cas de pérennité des dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement et plus favorables.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie séparément pour chaque entreprise en ce qui concerne la santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans le respect des règles s'appliquant en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant efficace qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Outre que soit le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit respecter toutes les conditions définies dans le cadre du haut degré de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à l'identité de paramètres sauf en cas de négociations et accord avec les salariés.

Article 4 - Application stricte des garanties prévues à la convention

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les partenaires sociaux ont prévu la possibilité d'application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent être mis en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord du 7 octobre 2015 de la convention collective. Si la condition tolérée prévue par le contrat d'assurance concorde avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant à l'article 8 pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Les garanties mises en place des garanties de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

Article 5 - Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant luer cotisations les années où ils ne sont pas cotisés :

? le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base « couple », indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;
? les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci puorum à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfait à l'une des conditions suivantes :
?? être âgés de moins de 18 ans, non salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

Cas particuliers des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la cotisation maladie : ces enfants ont déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 des enfants ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la loi relative à l'assurance maladie et au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement ;

?? être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficiaire d'une allocation de solidarité spécifique et rattachés à charge par l'administration fiscale du participant ;
?? être âgés de moins de 26 ans et :
??? être à la recherche d'un emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
??? ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
??? ou bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la durée est inférieure à 3 ans ;
?? être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, rattachés à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifiant de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
?? quel que soit leur âge, leur réserve de famille qu'ils soient titulaires d'une infirmité totale qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

? les enfants rattachés à l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre de leur statut de salarié versent une cotisation personnelle venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
? les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant ;
? les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, vivant au moment du décès du participant dont la réserve de famille est inférieure à celle du participant ;
?? cas particuliers des enfants et descendants rattachés sur la base de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la cotisation sociale : ces enfants ont droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la loi relative à l'assurance maladie et au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement ;
?? cas particuliers des enfants et descendants rattachés sur la base de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la cotisation sociale : ces enfants ont droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la loi relative à l'assurance maladie et au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement ;
?? cas particuliers des enfants et descendants rattachés sur la base de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la cotisation sociale : ces enfants ont droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la loi relative à l'assurance maladie et au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement ;
?? cas particuliers des enfants et descendants rattachés sur la base de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la cotisation sociale : ces enfants ont droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la loi relative à l'assurance maladie et au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement ;

Concernant les personnes cotisant à titre facultatif, les droits à cotisation sont ouverts au plus tôt :
? à la même date que ceux du salarié si le conjoint est lui-même affilié à ce régime ;
? au moment du décès du salarié si la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension est la même que celle de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes cotisant à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie soins de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Article 6 - Tableau des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les cotisations qui constituent le montant de la cotisation sociale ne peuvent excéder le montant des frais relatifs à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les versements de tutelle ou de curatelle.

Tableau de cotisations au 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Communiqués collectifs.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0029/boc_20200029_0000_0007.pdf

Article 7 - Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour l'application des présentes dispositions au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime de base Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations versées par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de cotisation global, régime de base ou régime complémentaire, équivalent pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 8 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 8.1 - Structure de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés acquittent volontairement la cotisation « adte ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des soins de santé du salarié, et donc au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent accord, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf disposition contraire prévue dans le contrat de travail.

Parallèlement, les salariés ont la possibilité de souscrire leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance volontaire avec l'assureur recommandé ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire versée au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Article 8.2 - Assiette de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les cotisations sont assurées en proportion du paiement, pour chaque entreprise, d'une cotisation trimestrielle.

Les cotisations sont versées au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

Article 8.3 - Régime de base obligatoire
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :
? 50 % pour l'employeur ;

? 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 8.4 - Régimes optionnels
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Taux de cotisations globales en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés :

En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général	Régime local
		Salarié
Option 1 obligatoire	1,81 %	1,27 %
Option 2 obligatoire	2,08 %	1,54 %

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge à minima à 50 % par l'employeur.

Article 8.5 - Régime facultatif
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Taux de cotisations supplémentaires en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base complémentaire pour ses salariés :

En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant [1]	Salarié	Conjoint	Enfant [1]
Extension anytas diort facultative Base conventionnelle	-	1,09 %	0,84 %	-	0,64 %	0,48 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit						
Option 1 facultative	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,34 %	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,34 %
Option 2 facultative	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 0,53 %	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 0,53 %

[1] Gratuité à partir du 3e enfant.

Taux de cotisations supplémentaires en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en

place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant [1]	Salarié	Conjoint	Enfant [1]
Extension anytas diort facultative Option 1 obligatoire	-	1,55 %	1,16 %	-	1,10 %	0,80 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit						
Option 2 facultative	+ 0,30 %	+ 0,28 %	+ 0,19 %	+ 0,30 %	+ 0,28 %	+ 0,19 %

[1] Gratuité à partir du 3e enfant.

Taux de cotisations supplémentaires en pourcentage du plafond

mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant [1]	Salarié	Conjoint	Enfant [1]
Extension anytas diort facultative Option 2 obligatoire	-	1,82 %	1,32 %	-	1,36 %	0,97 %

[1] Gratuité à partir du 3e enfant.

Article 9 - Conditions de cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion :

Les délais de prescription doivent, sous peine de forclusion, être peiodturs dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gtoaisnrnee ne sbit pas de préjudice.

Prescription :

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime nomaenmt les délais de prescription de pniestartos snot piteersrs par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L.

221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

Article 10 - Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 10.1 - Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2018

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture « fiars de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en faneest la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Les anciens salariés visés par le présent article, ont endépendamment le choix entre :

? d'une part, une structure d'accueil correspondant purielles formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;

? d'autre part, un maintien identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise.

Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés, pour tous les cotisations surcotés à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :

? la 1^{re} année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

? la 2^e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

? la 3^e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;

? au-delà de la 3^e année les tarifs sont égaux en fonction des résultats techniques de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la signature de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient cotisés lorsqu'il était actif.

? Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces cotisations de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

La cotisation « frais de santé » est maintenue sans contribution de cotisation au profit des personnes âgées du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Article 10.2 - Mise en œuvre de la portabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés participants au régime bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou vident droit à pisser en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier de la portabilité :

? les droits à cotisations complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Amplement dit, le droit de portabilité ne concerne que les salariés participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;

? l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;

? l'ancien salarié participant doit fournir à l'organisme assureur, un justificatif de sa pisser en charge par le régime d'assurance chômage, dans les délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son adresse assureur en fait la demande.

Le maintien des garanties est subordonné à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des cotisations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien salarié participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de toute modification dans sa situation.

Article 11 - Conditions de suspension des garanties

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au cours de laquelle ils bénéficient :

? d'un montant de salaire, total ou partiel ;

? d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

? d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement cotiser à hauteur de sa part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu. Dans ce cas, la cotisation s'applique conformément aux dispositions du régime (part salariale plus part patronale).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension s'applique à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente(1) et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la cotisation ne produira effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

(1) A l'avant-dernier alinéa, le terme « adhérente » est exclu de l'extension en ce qu'il se réfère aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail relatives à l'extension des conventions et accords par le ministre chargé du travail. (Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

Article 12 - Convention d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de financement font l'objet de dispositions spécifiques relatives dans le conventionnement d'assurance conclu entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-après.

Article 13 - Haut degré de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les participants saouvent bénéficier d'un pourcentage de 2 % de la cotisation à ce poste. La branche gèrera chaque année l'affectation de ces 2 %.

Article 13.1 - Droits non contributifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Enfant en situation de handicap :

Si un adhérent est atteint d'un enfant en situation de handicap, ce dernier sera pris en charge par le régime de retraite quel que soit son âge et dans les mêmes conditions que l'adhérent

lui-même (même s'roioipuctn d'option).

Invalidité :

Les salariés qui sont devenus invalides de 2^e ou 3^e catégorie alors qu'ils bénéficiaient du régime en tant que salarié peuvent bénéficier en acquittant une cotisation réduite de 50 %.

Article 13.2 - Action sociale et prévention En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé au présent accord. L'action prend en compte, par son efficacité, de celle menée par la caisse ARCRO dont relève l'entreprise.

L'objectif de prévention fait l'objet d'un travail périodique des représentants sociaux dans le cadre des commissions paritaires. Elle se matérialise par un plan d'action prévu ab initio et suivi. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les professionnels qui, sans être des maîtres professionnels, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elle vise notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan de prévention peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la caoilatolrbn tenuçhie de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan de prévention. Les conseils de ce rapport servent à définir les nouveaux plans.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale et de prévention définies par une liste établie par la commission paritaire.

Article 15 - Information des salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, les conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garanties ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations pntreaos et salariales) et les modalités du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des notices générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux conditions et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une notice d'information.

Les entreprises tenues de remettre un exemplaire de cette notice d'information à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes les modifications de leurs droits et obligations.

Article 16 - Comité paritaire de suivi En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé au cours de l'année suivant la mise en place du régime de santé un comité paritaire de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, représentatives des salariés que des syndicats de la branche. Le comité désignera en son sein un

président et un vice-président, l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit au besoin, et au moins une fois par an. A toute occasion, il étudie, notamment, l'évolution du régime. Pour ce faire, il peut solliciter l'assistance d'un acteur-conseil.

Chaque organisme assureur fournit annuellement, au plus tard au 31 août, à son correspondant un rapport détaillé, comprenant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux données non contributives. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de salariés et aux prestations versées.

En fonction des données et au regard notamment du rapport ainsi transmis par l'organisme assureur recommandé, le comité de suivi peut proposer l'aménagement des dispositions du contrat de santé.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire et d'arbitrer toute litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du régime.

Au moins tous les 5 ans en application de la législation sur les recommandations, et à chaque fois qu'une institution financière majeure le nécessitera le comité de suivi se propose la possibilité de sivoar s'il veut convoquer l'organisme assureur recommandé, et si non, une procédure négociation ou une nouvelle procédure de mise en concurrence sera envisagée.

Les conditions de suivi de l'application du régime sont précisées par les dispositions de la convention d'assurance.

Missions :

Le comité paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prestations sociales complémentaire

institué par le présent accord :

? l'application et l'interprétation des dispositions contractuelles ;

? les litiges et difficultés d'interprétation survenant dans l'application du régime et les litiges ;

? l'examen des propositions de résultats détaillés du régime assurés par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;

? le contrôle des opérations administratives et financières ;

? les propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;

? la définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé d'administrateurs ;

? la définition des orientations relatives à la politique de prévention ;

? l'application du régime en collaboration avec les partenaires sociaux ;

? le suivi de l'application de l'accord et de la conformité des conditions des entreprises.

Article 17 - Modalités d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les modalités d'application du présent accord sont définies dans une annexe. Celle-ci est partie intégrante et ne saurait en aucun cas constituer un accord thématique autonome. La révision de son contenu est soumise aux règles définies à l'article 3 du présent accord.

I. ? Recommandation

À la suite d'une procédure d'avis d'appel à la concurrence, les partenaires sociaux recommandent, en qualité d'organisme assureur du régime : ACIPL Prévoyance, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

Cet organisme propose un contrat complémentaire aux dispositions de l'accord du 7 octobre 2015. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet de mutualiser les risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des

etirneepss et l'accès au fonds de miauutsioatln destiné à fcaeinr les ainoes de prévention et l'action scioale destinées à l'ensemble des salariés de la bcragne et puor les salariés, ou aienncs salariés des erespentris assurées cehz l'organisme recommandé, la mauautistoln des fonds destinés au fmicaeennt piretal ou tatol de caiototsnis puor cretaiens prestations.

Conformément aux dtniooipssis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, cet ou ces ongmiersas ne peunevt rfeuesr l'adhésion d'une eptesnrrie ralvenet du cahmp d'application de la cvniootenn cclilvoete de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement thcneique et poeeossnrinfl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Le cohix de l'organisme recommandé fiat l'objet d'un réexamen par les pieratnreas suiaocx au puls trad tuos les 5 ans.

Les pinraareets scioaux se réunissent au puls trad 6 mios anavt l'expiration du délai de 5 ans. Aifn de feiacltir le tiaravl d'analyse des pretaaeins sociaux, l'organisme ou les ormngaeais aeurruss recommandés présentent dnas un roarppt cdnlsoniaot sur la période de 5 ans considérée les rpratos et intoimanofrs riaflets au sviui du régime, un demuocnt retraçant l'évolution du régime en ce qui concrnee les cotisations, les poetriansts et la sinistralité au cuors des 5 années précédentes, asini que les cinonoitds de msie en ?uvre des dorits non contributifs.

II. ? Entrée en vigueur. ? Formalités de dépôt

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt rusqiees par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dinsoitsopis de l'article L. 2261-15 du cdoe du tarival et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Les ptiaaeernrs sucaiox srieintagas du présent aocrd ont décidé d'un comumn aocrd que cet aroccd prorua à tuot mnemot être révisé ou dénoncé en resecpatnt la procédure prévue rvnietspemeect par les aciltres L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du travail, snas puor autant, emoetpr dénonciation des auerts dipsioosits de la cvotionenn covillctee nliatnaoe du 24 juin 2011 étendue.

La dnademe de révision puet itnivneerr à tuot moment, à l'initiative de l'une des prtieas signataires. Elle diot être notifiée, par lertte recommandée aevc aivs de réception aux aetrus signataires(1).

L'accord porrua également être dénoncé par l'une des piaters signataires, maonennyt le rcsepet d'un préavis de 6 mois.

De noeevulls négociations doenrvt être engagées dnas les 3 mios saniuvt la sigiocniatfin de la dénonciation.

L'accord dénoncé cotninue à podrruie effet jusqu'à l'entrée en vugier du nvoeul arcoed qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à ctemopr de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent aroccd est cncolu puor une durée indéterminée. Il

Avenant n 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 Durée du travail Organisation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC UNIB CNAIB
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Cet aveannt met en conformité le nmrboe de juros de congés eloexpncnets dnas les ernipteesrs etnrant dnas le champ

pnreda effet le 1er jiaenvr 2016 ou le pemerir juor du tsrreitse civil qui siut la dtae de ptobulcaiin de l'arrêté d'extension au Janroul ofeifiicl si celle-ci ienveirntt après le 1er octobre 2015.

Les pterais srgiaeatns cneenovnit de dmnedear l'extension du présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtonpiisios des atclires L. 2231-1 et L. 2267-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jnupidcresure et la Cuor de cassation. (Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à la loi n° 2013-504 rlitavee à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les pareneratis sioucaux ont souhaité intruesar un régime ntainaol de cevruroute complémentaire des faris de santé puor les salariés des eernetripss adhérentes de la conneiovtn covtecille ntaionale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement thicuenqe et psneenrfoiol lié aux métiers de l'esthétique et de la prrfeaimue du 24 juin 2011.

Les pirenaters sioucaux ont fiat le choix de rdmemncoer un ongmairse assurantiel. Puor ce faire, une procédure de msie en ccunrocnee a été msie en ?uvre.

L'accord du 7 ootrce 2015 définit les gantraeis mneimals de rennsemueobt des firas de santé obliergatos puor les salariés des epienrsters adhérentes de la cninovteon cloicelvt ntaoioine du 24 juin 2011 .

Les dioinitospss du présent texte répondent aux ojbetfics snuatis :

? pmrtteree aux salariés des epneitrsers adhérentes l'accès à des gantareis de porttoeicn complémentaire faris de santé ;

? mutualiser, au neiveau professionnel, les ruiEQSS maladie, maternité et adniccet et les faris qui pneuevt en découler aifn de fiileactr la msie en pcale de telels gitranaes au niaevu des eisenpters adhérentes et ce, snas considération nntmemaot de l'état de santé ou de l'âge de luers salariés ;

? ofifrr aux salariés une gatrinae de piroesttnas présentant un degré élevé de solidarité en aunjotat aux gareitans des ditors non contributifs, la création d'un fodns scioal dédié et la msie en pacle d'actions de prévention.

Cet aroccd n'ayant pas un caractère contraignant, les einrpsetres aronut le cohix de se pcaelr dnas le cadre de la recommandation, ou de fraie apel à un autre prestataire. Suel le nveiau des ginataers miaimnles de ctrvruoeore des frais de santé tlees que définies ci-après asnii que tuos les aagevatns liés au huat degré de solidarité ci-dessus énumérés s'imposent aux epetrnsies par cet accord.

d'application de cette cvoionnetn cvloecitle aevc les novlleues dsnioiposits de l'article L. 3142-1 du 6 août 2014 du cdoe du tavrail rleitaf aux congés exceptionnels.

Cet anvanet aunne et rclpmaee les alinéas 1 et 2 du 4.2 « Congés exoienlpcnets payés », de l'article 10 « Durée du travail. ? Oisraangotin du teps de tarvail ».

(1) Atrclie étendu suos réserve de l'application des diosonipists des acirlets L. 3142-1 et sutaivns du cdoe du travail, tles que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlatveie au travail, à la mdeoitrason du dguoaille scioal et à la sécurisation des pracours professionnels. (Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

Article 2 - Modificatif

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Une artauioostn elxeinctpenole d'absence de 4 jrous obruaevls srea accordée au salarié, snas ctdnooiin d'ancienneté, à l'occasion de son mrgaiae ou à la csnilucoon d'un Pacs.

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative agréée du présent accord.

Avenant n 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC UNIB CNAIB
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFTD

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

« Article 14
Formation professionnelle continue
Préambule

La formation professionnelle continue a pour objet de :

- ? favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- ? permettre leur maintien dans l'emploi ;
- ? sécuriser leur parcours professionnel ;
- ? favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- ? contribuer au développement économique et culturel ;
- ? permettre leur promotion sociale.

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

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

1. A l'initiative de l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales de formation ;
2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
3. A l'initiative du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation (CPF) dans l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée hors temps de travail et avec l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée sur les temps de travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

La branche de l'esthétique reconnaît toutes les formations (certificats du RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) :

- ? diplômes ;
- ? certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? titres.

1. Formations à l'initiative de l'employeur
- 1.1. Plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

Il peut pour des raisons de développement des compétences, qui doivent être liées à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, à la maîtrise de la langue française qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les personnes présentant des difficultés particulières de recrutement ou des besoins spécifiques de qualification sont prioritaires dans l'accès à la formation. En aucun cas la définition des personnes présentant des besoins spécifiques de qualification n'exclut les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de contribuer au développement de

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de contribuer au développement de l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

La formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroule conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés s'il y a lieu, après consultation des organisations représentatives du personnel (IRP). Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations ont pour objet d'être réalisées avec un accompagnement de formation.

La formation est en principe dispensée dans les locaux d'activités des lieux de travail. Lorsqu'elle est réalisée dans un établissement de formation, elle est dispensée dans des locaux adaptés à l'enseignement. Dans ce cas, un accord est conclu entre les parties pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé aux IRP.

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

1.2. Actions de formation

Les plans de formation doivent être :

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

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

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

Les heures de formation sont comptées en dehors des temps de travail effectif et ne sont pas imputées sur le temps de travail effectif d'une journée de travail. Le montant du salaire est égal à celui du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à quatre-vingts heures par an et par salarié.

Le salaire du salarié pendant la formation est égal à celui du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à quatre-vingts heures par an et par salarié.

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

Les frais annexes :

- ? transports en commun (SNCF 2e classe) ou avion (économique) et/ ou métro. Le voyage est économique et privilégié ;
- ? en cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base de taux kilométriques conventionnés en vigueur (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs ;
- ? les frais de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et limités à 4,5 fois le barème fiscal de l'administration (Urssaf) par repas (4,70 € pour l'année 2016) ;
- ? les frais d'hébergement sont remboursés sur présentation de justificatifs et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

Les frais de déplacement sont remboursés sur présentation de justificatifs et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

1.3. Actions de formation financées par l'OPCA de la branche

Les formations sont définies par la CPNE-FP de la branche et prises en charge en fonction des fonds disponibles de l'OPCA de la branche (organisme paritaire interprofessionnel agréé). Tout savoir technique, professionnel et transversal.

1.4. Critères de sélection en charge pour les actions de formation

Ces actions de formation incluent les diplômes, les certifications et les marques. Ces formations peuvent être réalisées en vue de l'acquisition du socle de compétences, de la VAE et à l'acquisition du socle de compétences et de compétences professionnelles (CléA).

2. Formations à l'initiative du salarié : congés individuels professionnels (CIF)

2.1. Dossiers généraux

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

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

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

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

Les horaires de travail doivent respecter les conventions et les accords de travail.

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

2.2. Conditions d'ouverture

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

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

La demande sera formulée :

? 120 jours avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égales à trois mois.

Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

? la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à 6 mois ;

? la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;

? le passage ou la préparation d'un examen.

Pour le personnel essentiel les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire doivent être présentées systématiquement 6 mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours.

L'employeur répondra dans un délai de 1 mois. En cas de refus, il motivera sa réponse.

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

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

L'employeur peut également refuser si plus de 2 % des effectifs sont en congés individuels de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation dans une entreprise par un organisme certificateur agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au 1/12 de la durée, exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

2.3. Durée du congé

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

Voir avec le FGINOECF (OPACIF) de votre région sur les durées de prise en charge.

2.4. Conditions de prise en charge

Elles sont définies par le FECGNOIF de votre région ou ceux dont vous dépendez.

3. Compte personnel de formation (CPF)

3.1. Généralités

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

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

3.2. Bénéficiaires

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

Le salarié peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) extérieur à l'entreprise, gratuit et confidentiel.

Néanmoins, l'employeur peut informer, selon les cas, et informer le salarié dans la mesure des possibilités de formation.

Construire un projet commun de formation permet de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en participant à l'évolution personnelle du salarié.

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

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

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus du salarié de mobiliser son compte ne constitue pas une faute sanctionnable. Les heures de formation sont prises en compte sur le compte personnel de formation en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

3.3. Crédit d'heures

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

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

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

3.4. Conditions d'accès

Sont admissibles dans le cadre du CPF :

? les formations permettant d'acquérir des connaissances et compétences qui complètent l'ensemble des formations continues à ce jour : certificat CléA :

? la certification en français ;

? l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques ;

? l'utilisation des techniques de base de l'information et de la communication numérique ;

? l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;

? l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;

? la capacité d'apprendre à adapter son comportement à la vie ;

? la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des règles élémentaires.

Ce solde étant susceptible d'évoluer, se référer aux sites ci-dessous : certificat CléA (www.certificat-clea.fr) ou (www.education.gouv.fr) ;

? les formations d'accompagnement à la VAE ;

? les formations qualifiantes ou certifiantes sur des métiers établies par les branches professionnelles, notamment par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, pour obtenir :

? une certification professionnelle au RCNP (répertoire national des

ciarftteoincins poiernsflseloens ? www. cncp. gouv. fr) ou une ptraie de la faceitoritin classée au RCNP ;
? un cfiaetcrit de qiofaaciiltun plisrnrneofsolee (CQP) ou crcefaaitt de qioiulactifan pfsseenllnrooie ienseotsofnirneprl (CQPI) rocneune par la brnchae de l'esthétique ;
? une ciiiretafcotn ou une hilbioitaatn icrsntie à ? l'inventaire ? de la cimsiosomn noaltaine de la crfitoetaicin pnllniooferesse (CNCP ? www. cncp. gouv. fr). Cet iirtnanvee rcensee les ccoieittrnfs et hbtintialois ne faniugrt pas dnas le RCNP (habilitation électrique, CECAS ?).
Des lsetis iseeirrenllsotpeonfns snot élaborées par les paertrianes sauciox au niveu nnaoaitl et régional. L'ensemble de ces listes réuni en une seule, est clsnbotalue sur le stie oefifcil : www. moncompformation. gouv. fr.

3.5. Msie en ?uvre du CPF Pendant le tepms de travail

Le salarié qui sthauoe se fermor pnednat le tepms de tariavl diot adseresr une ddmnaee d'accord à l'employeur pantrot sur le cotnneu et le cienrdlear de la formation, dnas les délais snatiuvs :
? 60 jrous mniimom aavnt le début de la fimraootn si celle-ci drue monis de 6 mios ;
? 120 jrous puor une froiomtan de 6 mios et plus.
L'employeur dispsoe de 30 jours carnelaidas puor répondre. L'employeur devra, en cas de refus, miovetr son cohix par écrit. A défaut, la dmdanee est considérée cmome acceptée.
Les hreeus de firoaotmn réalisées sur le tpmes de tvairal snot rémunérées au tuax nmraol par l'employeur.
Le comité d'entreprise (CE) srea informé au mions une fios par an via une lsite aynmnoe de cqhuae fmitaaron suivie, en précisant l'intitulé, le nrmbœ d'heures, en dingusntait les hereus de ftoomrian effectuées pdaennt et hros tpmes de travail.

En drhoes du tpmes de travail

Si l'action se déroule en dhroes du tepms de travail, l'accord de l'entreprise n'est pas requis.
Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mias cutnoine à bénéficier de la piteocron scoliae en matière d'accident du travail.

3.6. Fnecaenimnt du CPF

Le CPF est financé par une cootiitnrbun versée à l'OPCA désigné, qui se cgrhae de la pirse en crhage des coûts de la formation.
Dans ce cadre, l'OPCA puet prdnree en chgare tuot ou piate des firas savutnis :
? les fails pédagogiques et les firas aenexns (transport, repas, hébergement). La psire en caghre s'effectue au coût réel, aevc possibilité de plfseeoanmnt sur décision du csneoil d'administration de l'OPCA ;
? les frias de gdrae d'enfant ou de pearnt ou de paernt à cghare occasionnés par le suvii d'une friaootmn réalisée en tuot ou ptaire hros tepms de tavail (la pirse en chgrae s'effectue au coût réel, aevc possibilité de pnenlfoanet sur décision du cenoisl d'administration de l'OPCA) ;
? les rémunérations (formations pdennat le tpmes de travail), la pirse en chgrae étant subordonnée à une décision ersespxe du cisenol d'administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût gbloal du fcanneminet (frais pédagogiques, fiars axnnees et rémunération).

3.7. Abondement

Dans les esrtiperens d'au mions cutniquae salariés, lsroque le salarié n'a pas bénéficié, daurnt les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des enierntns prévus au I du même atrlice et d'au moins duex des toris meuerss mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II ddiut article, cnet hurees de fmtiooran supplémentaires snot isencirts à son cptome ou cnet tenre hueers puor un salarié à tpmes partiel, dnas des cionitnds définies par décret en Coenisl d'Etat, et l'entreprise vsere à l'organisme piarature agréé puor coeelctlr sa cirotoitnbun due au trtie de l'article L. 6331-9 une smome forfaitaire, dnot le manntot est fixé par décret en Csneoil d'Etat, cpaorndonrset à ces hreeus ;
Dans toteus les eenestrips de la branche, par dérogaon au dspiiitinoos ci-dessus, un aonnmebdt srea mis en pclae puor les salariés efaecftnut 80 % de la durée légale ou plus. Cet aebdnmoet ocoteria le même nbmroe d'heure que les salariés à tpmes plein, à sojavr 24 hueers annuelles.
Les amnedtoebs supplémentaires mentionnés aux pnotis ci-dessus n'entrent pas en cmotpe dnas les medos de cclaul des hreeus qui snot créditées sur le cmptoe du salarié cuhqae année

et du plafond.

4. Cnsoiel en évolution plnreisoeolnsfe (CEP)

Le CEP est un dtipiisof d'accompagnement gratuit, cneiionetdfl et personnalisé proposé à tuot salarié saauinotht fiare le point sur sa saouittin psneloirflneose et, s'il y a lieu, élaborer un peojrt d'évolution pofslenrseoilne (reconversion, repsire ou création d'activité ?).

Le CEP est assuré par des csoieelrlns des omnreigas stuavnis (pour exemple) :

- ? Pôle elmpoi ;
- ? AEPC ;
- ? mnsiis lacloes ;
- ? OACPIF ;
- ? CAP emploi.

Chaque euoelypmr diot irmfenor ses salariés lros de l'entretien d'embauche ou à l'occasion de son eretntien peonfioerssl de la possibilité de rcieorur à cet accompagnement.

5. Blain posiosfenerl et etnetiren professionnel

L'entretien pnreiefonssol : tuos les 2 ans.

Il diot ptremetre au salarié et à son eeoypmrl de se poesr et de raedgrer le passé, le présent, puor cruirsonte le futur : perevcpteiss d'évolution du salarié, ieivmsetssennt de l'entreprise puor acneipitr les évolutions itnntrees (développement, évolution des métiers, cnhemeangt de posecrs ?).

L'entretien pnoifnossreel diot être dntsicit de l'entretien d'évaluation professionnelle.

Le bailn pfnissneoreol : tuos les 6 ans.

Il diot être l'occasion de fraie un état des leieux récapitulatif du purrocas peoirnnosfesl du salarié.

Ce blian premet de vérifier que le salarié a bénéficié des eetrntneins pniseorlofnses et d'apprécier s'il a :

- ? sivui au moins une aiotcn de foioamrtm dnas le crdae du paln de fmaoiotr ;
- ? aciqus des éléments de coericfaititn par la ffoiatrmn ou par une VAE ;
- ? bénéficié d'une pgorisseorn slarliaae ou professionnelle.

6. Prpsaaset orientation-formation

La loi intègre dnas le cdœ du travail, la possibilité puor cuqhae salarié de bénéficier d'un poaprses formation.

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

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

Son otjeicbf est de rteeacr le paucorrs pefsienonosl du salarié et les formations, iiaintle et continue, qu'il a suivies. Le salarié est lirbe d'inscrire ou non l'intégralité des fontimoras suivies.

A ce titre, il recense, ntmmeonat :

? dnas le carde de la fotrmiaon initiale, les diplômes et tteris ansii que les aptitudes, ccaseniosans et compétences acquises, scbtepuselis d'aider à l'orientation ;

? dnas le cdare de la foaitromn continue, tuot ou partie des inaionrmftos rleeciieuls à l'occasion d'un ereteitnn professionnel, d'un blain de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qcuftaioilnias obtenues, les frtimnooas seuivis dnas le carde de la firtamoon continue, les acontis prscreiets par Pôle emploi, les expériences pnnoiesferselols asucqies lros des périodes de seagts ou de foomritan en entreprise, les elompis occupés et les activités bénévoles anisi que les compétences msies en ?uvre dnas ce cdare ;

? aisni que teotus iomanorfntis que le salarié jgerua ulite (formations eseloeorfannstlxrpeis notamment).

7. Cacifirett de qoitfiauilacn professionnelle

7.1. Définition des ctefartciis de qtafauoicilin professionnelle

Le ciiearftct de qaiiocalftiun psennsrieoflœle (CQP) est un trite attestant, dnas les cootnndiis définies ci-après, les qaiiifltoacuns prlsoesnnfeolis onuteebs dnas un métier de la bahcnre de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement teunhique et poneirsnosefl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP snot créés par la cmosoimsin praiartie nnaotailœ de l'emploi et de la firtiooran plrsensloefinoe (CPNE-FP) sleue iatcsnne légalement habilitée à représenter la peoriosfn dnas ce domaine, et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

7.2. Cdniintoos d'obtention

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

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

7.3. Personnes pouvant obtenir le CQP

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

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

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

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

- ? salariés en formation continue (plan de formation, congés individuels de formation [CIF], compte personnel de formation [CPF], période de disponibilité [PP] ?) ;
- ? jeunes complétant leur formation initiale ;
- ? personnes en contrat de professionnalisation ;
- ? demandeurs d'emploi.

7.4. Création d'un CQP

7.4.1. Décision de la mise en place d'un CQP

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

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

- ? le domaine de qualification et les besoins existants ;
- ? le profil professionnel et les perspectives d'emploi durable ;
- ? les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission peut donner ou non son avis.

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

7.4.2. Cahier des charges

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

- ? la définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;
- ? le public visé et les prérequis exigés ;
- ? le programme de la formation ;
- ? le suivi des stagiaires et de la formation ;
- ? l'habilitation des centres de formation ;
- ? l'organisation des échanges et la certification.

7.5. Renouvellement, maintien et suppression des CQP

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

Le CQP se trouve alors :

- ? soit renouvelé par titaire recadré pour une durée de cinq ans renouvelable ;
- ? soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours sont menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- ? soit renouvelé après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

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

7.6. Suivi des centres de formation habilités

Tout organisme de formation habilité par la CPNE-FP organise des actions de formation au CQP devant :

- ? s'engager à se conformer au cahier des charges fourni du CQP ;
- ? s'engager à respecter les dispositions de la CPNE-FP ;
- ? assurer l'ensemble des démarches nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FPPEIEC ;
- ? s'engager à répondre à toutes les demandes de la CPNE-FP pour l'organisation du dispositif.

En cas de non-respect des différents éléments du cahier des

charges, le centre de formation pourra être convoqué devant la CPNE-FP dans l'éventualité de l'absence de l'habilitation à l'issue des démarches en cours.

7.7. Certification

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

Procédure d'inscription au CQP :

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

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

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

7.8. Ingénierie de formation

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

7.9. Centres de qualification professionnelle reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît à la date du 1er septembre 2016 quatorze CQP mis en place par la branche :

- ? CQP maquilleur-conseil amuseur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- ? CQP spa peignoir défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- ? CQP spa manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- ? CQP spécialiste d'entretien défini par le cahier des charges du 06 janvier 2011.

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

8. Contrat de professionnalisation

8.1. Durée

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

Pour les formations d'une durée de 1 200 heures maximum, la durée de la formation peut être portée à 33 % du temps de travail.

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

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

Les durées des formations, préparant au métier d'esthéticien (ne), proposées conformément en contrat de professionnalisation, sont les suivantes :

Diplôme ou certificat préparé	Prérequis	Durée de la formation jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1 100 heures maximum
BP esthétique cosmétique parfumerie	CAP esthétique cosmétique parfumerie	1 100 heures maximum

Bac pnsrseoeifol esthétique cosmétique parfumerie	Enseignement secondaire	1 200 heuers maximum
BTS esthétique	Tout niaevu IV	1 200 heures
BM niaevu III esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou nieavu V (sous conditions)	572 heuers minimum
CQP maquilleur-conseil animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	240 hreeus minimum
CQP sltstiye ongulaire	Niveaux définis par la CPNE-FP	154 hreeus minimum
CQP spa praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 herues minimum
CQP spa manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	276 heuers minimum

Ce tableau est fuonri à trtie inctdiiaf et n'est pas exhaustif.

8.2. Rémunération

Les salariés en cronatt de psetroalonnsfisiioan snot rémunérés sur la bsaie du Simc ou conventionnelle.

Les salariés de mnios de 26 ans ttulirieas du cortant de psoltfrianaesisionon perçoivent penndat la durée du CDD ou peanndt la durée de l'action de psliaeonsaosotriinf s'il s'agit d'un CDI, un srliaae miiumnm calculé en foinoctn de luer âge et de luer niaevu de formation.

Ce sliiare ne puet être inférieur à :

? 55 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de minos de 16 ans à 20 ans révolus ;

? 65 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de mnios de 16 ans à 20 ans révolus taueiritts d'un baccalauréat pnsnoesfeirl ou tlicoquehogne ou d'un trtie ou diplôme à finalité penloflsniorese de même nvaieu ;

? 70 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls ;

? 80 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls trliiatues d'un baccalauréat pnsoeifrosenl ou tuoehocqigle ou d'un tirtte ou diplôme à finalité pnslofsoeioenle de même niveau.

Les tieairults de corntat de psitesoanaliornfon âgés d'au minos 26 ans perçoivent pnadte la durée du CDD ou prenadt la durée de l'action de posiiieaarssnltfonon s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mnliimae prévue par les dsioptions de la présente ctnevonion collective.

8.3. Fraoift hiroare de la formation

Les tuax de pisre en carhge snot définis par la secoitn piirtaare penflslnieorsoe de la bnachre esthétique en accrod aevc l'OPCA de la bcarne en fcionotn des fodns collectés.

8.4. Tutorat

Le tarotut prorua être assuré par des salariés tiatrielus au minmim d'un diplôme de même neaivu ou le chehf d'entreprise.

Dans les aterus cas :

? les preosnens ttriuales d'un diplôme de nieavu V puoornt également asreus le tuoratt puor des diplômes ou des cairctfites de gliiotcfiuaan plsnforeloensie de niveau IV suos réserve de jusfiiter d'une expérience pileenflossorne de 5 ans à ce niveau de gliicuataifon puor les chehfs d'entreprise et puor les salariés ;

? les perensnos chargées du tutaort d'un niveau III dovrnet jettfisuir d'une expérience pnslenroioefle de 5 années et d'une fotaiormn de tuteur.

Le fmaceneinnt des dépenses liées à l'exercice du tautrot porrua être financé par l'OPCA de la bnachre et est plafonné à 345 ? (au leiu de 230 ?) par mios et par bénéficiaire :

? loqusre le teutur est âgé de 45 ans et puls ;

? ou lsoruqe le teutur ampnogacce des pciulbs prioritaires.

Un salarié ou le chehf d'entreprise ne pourra pas trtoeur puls de 2 salariés.

8.5. Piaociipatrn d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

La pratpiitaiocn d'un salarié puet être psrie en crgahe par un OPCA.

Les critères snoert définis par la SPP de la bnrchae en aorccd aevc l'OPCA.

Le salarié désigné puor praiepitcr à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son eepuylomr à s'absenter, suos réserve de repeecstr un délai de prévenance d'un mois.

Modalités de psrie en carhge de ces dépenses

La psire en cgahre par l'OPCA se frea par slmipe dndamee écrite de l'employeur snas liimte de temps.

Cette dndamee srea accompagnée des pièces jticievsafuits : bnululiet de salaires, ttire de tsrrnapot ou carte grise, faecurts d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

9. Période de professionnalisation

9.1. Objectifs

La période de pairsfoatselnisnoon vsie à favoriser, par une fmoitroan en alternance, le mnetiiian dnas l'emploi des salariés les mnios qualifiés.

La période de pafesiiointolsoansn acoisce :

? des cuors théoriques généraux, pessorenilfnos et tnclueoghqeis dispensés par des oarsmegnis de fformoian ou, par l'entreprise elle-même si elle dipsose d'un sriceve de fomoiatrn ;

? et des cours piqtrues pemntertat l'acquisition d'un savoir-faire en lein aevc les qiantcouiafls recherchées par l'entreprise.

Les ftiaromons pvanot être sivuies dnas le carde de la période de pootilfsearisononin snot :

? les foirmnotas qtfinluaiaes enregistrées au répertoire natniaol des ceriiaotfctns (RNCP), ou ornavut droit à un cirefictat de qtcliaiuoafin pnnolslofesrie de bhnrcae ou iatrbrcnhnee ;

? les ftairnomos paertetnmt l'accès au socle de cioenansanscs et de compétences ;

? et les firooamnts patrtntmeet l'accès à une cratoietciifn itsinre à l'inventaire réalisé par la Cmmioiossn nntoaaile de la coafttiecriin penoosilsferle (CNCP).

9.2. Bénéficiaire

La période de ptaosssolfniienorin s'adresse à tuot salarié :

? en cronat à durée indéterminée (CDI), y cmpois les salariés teriliats d'un cntraot unuqe d'insertion (CUI) ;

? en canortt à durée déterminée (CDD) dnas une srutcutre d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Le bénéfice de la période de posnnoasiofailesritn est subordonné à la prise en compte par l'entreprise du pgtornauce de salariés simultanément aetbnss puor casue de formation.

Ce pnetcuograe ne diot pas dépasser 2 % du nmrobe taotl de salariés de l'entreprise.

Dans les esnrteerps de minos de 50 salariés, le bénéfice de la période de pafisosiatielosoarnn puet être différé, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il aotbuit à l'absence simultanée d'au mnios 2 salariés.

La période de psotiifnrniessaloon est msie en ?uvre :

? siot par l'employeur, dnas le cadre du paln de fmoiooran de l'entreprise ;

? siot par le salarié.

9.3. Demande

Le salarié qui souahite bénéficier d'une période de prltiinsaneafioosson diot en firae la dmanede à son employeur, de préférence par lettrte recommandée aevc aivs de réception. S'il le souahite, le salarié puet ueitlir ses hereus de foiaortmn itcriness sur son compte pnsorenel de foiaortmn (CPF).

9.4. Durée

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de ptaosroloaiseisnfn diot sriuve une fmitaroon d'une durée mnaiilme de 70 hereus réparties sur une période maalmixe de 12 mois.

Cette ftaomroin puet se dérouler paednnt ou en drheos du temps de travail.

Cette durée mailnmie ne s'applique pas :

? si le salarié moislbe son CPF puor svriuve la fmoitroan ;

? si la foamtiron suiive preemt de réaliser une vaodiiatln des auqics de l'expérience (VAE) ;

? si la fritaoon est iscrinte à l'inventaire réalisé par la CNCP.

9.5. Rémunération

Les froimanos msies en ?uvre pndet le temps de tvraail donnent leiu au metniian par l'employeur de la rémunération du salarié ;

En revanche, lqsorue la ftirmaoon s'effectue en derhos du temps de travail, elle donne leiu au vseemernt d'une rémunération spécifique dtie aaitclooln de formation. Cette acatilooln est versée par l'employeur.

9.6. Petctooirn sociale

Le salarié en fotimaorn bénéficie du maeintin de sa peocrtotin silcoae légale et cnelnivetolnoe (couverture maladie, acenidct du tvaairl ?).

9.7. Tutorat

Le salarié en période de paetsoonsnfiirolsain puet bénéficier de l'aide d'un tuuter cohisi par l'employeur pmari les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié coihsi puor être ttueur diot être vootlrane et jfeutisir d'une expérience pnslsioefonrele d'au moins 2 ans dnas une goiaucaitilfn en lein avec l'objectif de prniaflosiseonasoitn visé.

Les minsioos du teutur snot :

? d'accueillir, aider, infemorr et geidur le salarié en période de

pnsooitlnsaroesaifn ;

? d'organiser l'activité du salarié dnas l'entreprise et de cuoitbenrr

à l'acquisition des savoir-faire peoroinssnelfs ;

? de vleelir au rscpet de l'emploi du temps du salarié ;

? de pcearpiitr à l'évaluation du suvii de la formation.

10. Durée et sviui de l'accord

Conformément aux nluevleos dispositions, cet anvaent est conclu puor une durée indéterminée.

Le suivi de cet arccod srea assuré aellmnenuent par la CPNE-FP de l'esthétique.

11. Dépôt et extension

Le présent anavnet srea déposé, par le secrétariat de la commssiin paritaire, auprès des severcis ctraneux du ministère chargé du travail, à la dercotin générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent aocrcd pourra être déposé par toute ature oigsoantrian représentative sanrgaiite du présent accord.

Les peitars sirngeaatis cennvninoet de sloecilir l'extension du présent avenant, en atpicoplan des diisioentspos de l'article L. 2261.15 du cdoe du travail.

Les disonoispts du présent avnneat eerntort en vuueigr à ctpemor du 1er juor du mios sviunat la dtae de l'extension. »

a) Elle exerce des misoniss d'intérêt général :

? représenter la branche, nemamnott dnas l'appui aux eirntespers et vis-à-vis des poorivus pbcluis ? ;

? exrcer un rôle de vlilee sur les cooidtnins de tavriral et l'emploi ? ;

? établir un rraoppt aennul d'activité cenmnrpaot un blain des accdros coetclflis d'entreprise cuolncs dnas le cadre :

? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des heiarros ? ;

? du ropes quitdeion et des jorus fériés ? ;

? des congés payés et arteus congés ? ;

? du cmtope épargne-temps.

Ce raoprt doit, en particulier, fiare état de l'impact de ces adcrocs sur les ctiodoinns de taiarvl des salariés et sur la ccorrcnuee etrne les erirenstpes de la branche. Le cas échéant, il forulme des rtciaadoomnenms destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est eisnute versé dnas la bsae de données niaotlane qui a viotcaon à ruieciellr l'ensemble des covntennios et aocrcds ctilloefcs couclns (bulletin d'informations n° 111, scoail n° 52 du 20 obocrt 2016).

b) Elle puet rendre, à la dmdnaee d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation de la cnointevon ou d'un arccod collectif, présentant une difficulté sérieuse et se pasnot dnas de nomurebxt litiges. Cet aivs ne puet pas fiare l'objet d'un recours.

c) Elle puet eerxcer les mosnsiis de l'observatoire partariie de la négociation collective.

d) Elle est dietnrtsaiae des cnovinnotes et accdros d'entreprise coclnus avec les représentants élus du psnoenrel ou mandatés par une oiatgnorsain syndicale.

e) Elle se réunit au mions toris fios par an en vue des négociations mentionnées au chtipare Ier du trtie IV du cdoe du tariavl et nemnmtat :

? de la négociation alnnleue sur les saearils ? ;

? des négociations tranleies ptaonrt sur :

? l'égalité pioerofnllesse etrne les feemms et les hoemms ? ;

? les cniitodons de taiarvl et gseotin prévisionnelle des eolimps et des compétences et sur la pirse en cmotpe de la pénibilité du tiaavr ? ;

? l'insertion pnsleenoilforse et le maietnin dnas l'emploi des tulirvaerlas handicapés ? ;

? les priorités, les obeciifts et les mnyeos cncnroeat la foiamortn pnllssorfeone des salariés ? ;

? d'organiser les modalités d'exercice du tmeps pirtael dès lros qu'au mions 1/3 de l'effectif de la bnchrae poensolsliferne occpuu un emlopi à tpmes pital ? ;

? des négociations qqlenneiunaus ptnroat sur :

? l'examen de la nécessité de réviser les ctaiissniifcaos ? ;

? l'institution d'un ou plieruuss pnlas d'épargne inieeprretsrtne (PEI) ou pnals d'épargne puor la rteritae cllovtceie itresetnenrreips (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun arccod clncou à ce naeviu en la matière.

f) Elle définit son agndea social, c'est-à-dire son cierendanelr de négociations dnas les coitdninos de doirt cmuomn ? ; elle puet aatdper les périodicités des négociations orioigeabtls puor tuot ou ptriae des thèmes, dnas la lmitie de :

? 3 ans puor les négociations aeneulns ? ;

? 5 ans puor les négociations taelenirns ? ;

Avenant n 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC CNAIB
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFTD UNSA FCS

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Cet avnnet aulnne et rampecle l'article 5 de la ceoninotvn clcoevltie nnlaitoae de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement thnqeicue et psrsoofenenil lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Et neomamntt tuos les atriecs fsnaait référence à la cismoiomns d'interprétation et de vaiotdilan sur l'obligation de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 railletve au travail, à la mniiotesadrn du diuagole scoail et à la sécurisation des paocurrs professionnels.

Article 2 - Modificatif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

« Alicrte 5
Commissions

Plusieurs cniioosmmiss nlnteaouis pieairarts snot instituées aifn de cicuoornr à l'élaboration et à l'application de la présente convention.

Lorsque les salariés d'une ereprtsnie snot appelés à pitaicprer aux ciimoonssms instaurées dnas le carde de la présente convention, aucune réduction de lrues aimnpptoeens ne srea effectuée en raison de luer pitcirapatoin à ces commissions.

1. Cmosimision pairratie peaantrme de négociation et d'interprétation, CNPPI

Cette cmsiisoomn ruorgepe les ciosmsnmois praetaiirs ntalaonies de négociation et d'interprétation.

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

1.1. Rôle de la ciomoissm

? 7 ans pour les négociations quinquennales.

d'organisations représentatives nationales.

1.2. Famniecnet du duigolae sicoal 1.2.1. Ctoirbiuontn

Les eireepstrns enrtant dnas le cmahp d'application vneesrt une cutbroiiont destinée à aseursr le fanmicnenet de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette ciitnotrboun est égale à 0,05 % du mntonat de la mssae sarailale butre srnaevt d'assiette aux ctontosiais de la sécurité scialoe payées par caqhue entsrepire concernée au 31 décembre N ? 1, sur la bsae de la DDAS de l'année puor llqeulae la cttoioasin est collectée.

En tuot état de cause, les praiets cnvnnoeniet que le maonntt de la coititoasn auelnlne est au muniimm égal à 20 ? par an, même dnas l'hypothèse où le motannt de la coostitain aenlnlue sareit inférieur en atlaicippon des modalités de clucal de 0,05 % de la masse salariale.

Cette coiboirtutn popprè à l'esthétique est eucxslive de toute autre.

Cette crtnooubtiin est gérée par une aiaicssoton créée à cet efeit : l'APANECEP.

Déduction fatie des frias de collecte, les smemos ruliiceeels snot réparties de la façon sutinave :

? 20 % puor l'APANECEP, ascaooostiin créée ernte les seriigtnaas du présent accord, puor pmrtretee son fonncontneiemt et la réalisation de son ojbet ? ;

? 80 % répartis à prats égales, ernte les oitnagaosirns psneoesnilefolrs d'employeurs et les ognnisitoaars sylecidnas de salariés.

La prat des ontnriaasiogs psnforesilolenes d'employeurs est répartie au ptroraa du normbe de salariés représenté par les esenietrps adhérentes à leurs oigitsaonarns professionnelles. Le nobrme de salariés de chaucne des onoagriitanss srea calculé en pannert cmome référence le doecunmt clpmboate certifié frnuoi par chque organisation.

La prat des osaanoitrgris sdianlecys de salariés est répartie de manière égale ernte les différentes onitiosgaarns siynecadls reencuous représentatives au nveiau national.

Les fdons asnié répartis donviet permettre, notamment, de :

? pderrne en cgarhe les faris occasionnés par les réunions des dirveess cmioomsniss paiaertrts ? ;

? rcnefroer la présence des salariés et des elurmopyes dnas les négociations de brenahcs ? ;

? développer l'information et la stliliioenbiasn des salariés et des eneptrris sur les dtionispioss cnveiootelnlns ? ;

? ctueoistnr des stuecurrts de réflexion, d'anticipation, de cintoeconp des dsipiisonts clonetnennoives ? ;

? feicnanr l'établissement de rpaotrps pertament une meeirlule cionsnacane des sructes concernés ? ;

? toverur des stulnoois aux difficultés de rreemunetct en améliorant nmtnmeaot la cssnananicoe des junees et des daduermes d'emploi sur les métiers des steuecrs concernés ? ;

? s'adjoindre les sievres d'experts puor mieux préparer les négociations.

1.2.2. Cctlcole et gotsein du dpstioiisf

Les cnitourbnotis prévues snot collectées à ce juor par l'association ? Anmocgaemcenpt et stuoein puor la gtiisoen de la négociation prtaraie ? (ASGNP) dnnot le siège sciaol est situé 29, brvoeuald Edgar-Quinet, 75014 Piars soeln les modalités définies dnas la ceonnvioitn signée le 25 août 2004 etnre cet ogasmire et l'association piartrae puor ? l'amélioration de la négociation dnas l'esthétique cosmétique et les écoles plrnseeifoosnles de la prmuifeare et de l'esthétique cosmétique ? (APANECEP) dnnot le siège soiacl est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme ccooeutllr est chargé de rveeser la totalité, déductions fiaets des frias de collecte, à l'association AEAECNPP qui asruresa la répartition des smoems entre les oritgainosans reoucnes représentatives de la ceioonnvtn cilvectloe nationale.

1.3. Cmotpoison de la CPNPI

La coiimsmson est composée d'un mermbe tiauitrle et d'un mmbree suppléant désigné par cunchae des oraisonstniags représentatives nlaeotnias sdeniylcas de salariés de la présente coneivnton et d'un nobrme égal toatl d'employeurs iussu

1.4. Procédure de la siinsae d'interprétation

La denmdae est fatie par letrte recommandée aevc aivs de réception ou en lertte siivue et adressée au secrétariat de la cosmimoisn tneu par la CNAIB-SPA ? ; elle eoxspe le différend paonrtt sur l'interprétation à dnoner au ttexe de la présente convention.

La ddaneme porura être faite par un eupmleoyr ou par un salarié ou par l'intermédiaire d'une oonanarsitgin sncaidiyle ou professionnelle. La csmiomosin natoialne derva se réunir dnas un délai mmaial de 2 mois.

La csmosoiimn puet d'un coumnm acocrd entre ses mmbrees friae aeppl à un ou pueruilss experts.

La cissimoomn srea présidée atnlienmtaevrt à chuqae sisnaie par un emloeyupr et un salarié.

La cisosommon ne puet se réunir que si le quourm est atientt dnas cuqahé collège.

Le quourm est de 50 % arndroi au cfhrife supérieur des osoantriaigs par collège aevc possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dpsioe d'une viox par ortnasgoiian lrousqe la CPPNI est réunie dnas son rôle d'interprétation.

Le collège partnoal dpsoie d'un norbme de viox égal.

Ces viox sornet réparties piltmennopoleoenrtrt aux pdios des OP (cf. répartition des fnods de l'APANECEP).

La cmioosmsin émettra un aivs soeln les viox exprimées.

2. Csmosioimn paairtire naoitante de l'emploi et de la foairotmnn pereosnllsfioc (CPNEFP)

2.1. Préambule

En vue de répondre au socui cmmuon des ononastraiigs sigratiaens de rrccheehr ttuoos les possibilités, tnat de cbneiroutr à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou ? à défaut ? de plleair les conséquences éventuellement dmeagebloams puor les salariés de l'évolution tceinquhe ou économique, il est institué une cmiosimson nolantaie prritaaie de l'emploi et de la fomiertan pinlfolreseonse de l'esthétique-cosmétique.

2.2. Cpoiomiostn

La CEFNP est composée d'un représentant (un talriutie et un suppléant) de chque oiortianasgn sndiyalce de salariés rucoenne représentative et d'un nmrboe égal toatl d'organisation d'employeurs rnnocuee représentative. Le nobrme de viox srea réparti pliotopoenreelnmrt au pdios de cuqahé osaraointign d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) snas pvuoioir être inférieur à une viox par osrtnoaign d'employeur.

2.3. Oiotinagrsan

La csiommosin srea coprésidée par une osiitatnrogan sndicyiale d'employés et par une oariistnaogn sndilyace d'employeurs.

La coprésidence srea assurée puor une durée de 3 ans. Les coprésidents pnevut être rtdnoecius dnas luer fonction.

2.4. Secrétariat

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

2.5. Périodicité

Cette coomisimn se réunira au mnmuiim duex fios par an et cquahe fios qu'elle srea sisea par l'une des osrtnaginioas représentatives de la présente convention.

2.6. Mssiinos

Elle procède à l'étude :
 ? de la situation générale de l'emploi dans le secteur tertiaire par la contribution collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques alternatives ou complémentaires concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ? ;
 ? des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.
 Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation personnalisés et privés destinés pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les provinces régionales et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle formule à cet effet, toutes observations et propositions utiles.
 Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel affectées à des catégories en régression ou en évolution technique.
 Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de délais de mise en œuvre, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnels et interprofessionnel, les moyens propres à assurer le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.
 Les parties intéressées de la présente convention s'efforceront de procéder à la conciliation de la commission les licenciements économiques effectués dans la profession.
 Elle s'efforcera, en cas de licenciements économiques collectifs, de limiter ceux-ci au niveau de l'entreprise et recherchera toutes possibilités de recensement des salariés par des stages de formation, de réadaptation et de conversion.
 Il est demandé (à l'entreprise ou aux représentants judiciaires) d'adresser une demande de renseignements au secrétariat de la commission et de répondre à cette demande les plus rapidement possible des salariés faisant l'objet de la procédure.

3. Commission nationale de conciliation 3.1. Objectif et rôle

La commission a pour objet de résoudre une situation de conflit entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur.
 Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 2 mois après

Avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 Formation professionnelle et l'article 11 Classifications et définitions des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC UNIB CNAIB
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT FCS UNSA

Article 1er - Préambule
 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Cet avenant :
 ? annule et remplace le point 7.9 de l'article 14 (formation professionnelle) ;
 ? modifie l'article 11 ? point 6 (classifications et définitions des emplois) qui a été modifié en date du 18 octobre 2012 par l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de

avoir été saisie.

3.2. Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.
 La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.
 La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.
 La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.
 Le quorum est de 50 % au moins au sein de chaque collège supérieur des organisations par collège avec possibilité de pouvoir.
 Le collège salarié dispose d'une voix par organisation représentative (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).
 La commission émettra un avis selon les vœux exprimés. »

Article 3 - Durée de l'accord
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CENFP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
 En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative saignière du présent accord.
 Les parties saisies conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 - Date d'effet
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

l'esthétique ? cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 2 - Modificatif de l'article 14
 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Article 14
 Formation professionnelle continue
 7. CQP

7.9. Catégories de formation reconnues par la branche

La CPNE-FP reconnaît cinq CQP mis en place par la branche :
 ? CQP maquilleur professionnel défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
 ? CQP SPA peacriin défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
 ? CQP SPA maquilleur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
 ? CQP stylisme coiffeur défini par le cahier des charges du 6 janvier 2011 ;
 ? CQP esthétique défini par le cahier des charges du 21 juin 2017 (géré par la CPNE-FP de l'esthétique ? cpne-fp-esthetique@orange.fr).

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

Article 3 - Modificatif de l'article 11
 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Le titulaire d'un CQP esthétique sociale débutant sera positionné dans la grille de la classification :
? au coefficient 175 ? Esthéticien social titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP esthétique sociale défini par la CPNE-FP de l'esthétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP

Avenant n 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Cet avenant vient compléter l'article 11 ? point 6. Définitions des emplois.

Cet avenant ne concerne que le personnel des établissements d'enseignement.

Il vise à créer un nouvel emploi qui sera rattaché à un niveau coefficient 300.

Article 2 - Définition des emplois
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Cadre niveau 1

Contenu de l'activité : travaux de haute qualification mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique). Personnel autorisé par l'éducation nationale à diriger un établissement scolaire.

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et communication : communication avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un établissement ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience significative et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :
? directeur/directrice d'établissement ;
? directeur/directrice des ressources humaines ;
? directeur/directrice financier/ère ? ;
? directeur/directrice pédagogique ;
? attaché(e) de direction ;
? directeur/directrice général(e) adjoint(e).

Cadre niveau 2

Contenu de l'activité : travaux de haute qualification mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

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

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2018

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

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; responsabilité et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et communication : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience confirmée et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :
? Directeur/Directrice régional ;
? Directeur général

Article 3 - Classification des emplois
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Cadre de niveau 1 : coefficient 270 ;

Cadre de niveau 2 : coefficient 300.

Article 4 - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Le cadre de niveau 1 coef. 270 sera rémunéré à hauteur de 2 350 ? brut mensuel pour l'échelon A.

Le cadre de niveau 2 coef. 300 sera rémunéré à hauteur de 3 269 ? brut mensuel pour l'échelon A.

Ci-dessous la grille de rémunération pour les établissements d'enseignement :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel (échelon A)	Échelon B
135	1 498	1 543
150	1 505	1 550
200	1 607	1 655
230	1 675	1 725
240	1 701	1 752
245	1 759	1 812
250	1 876	1 933
270	2 350	2 421
300	3 269	3 367

Article 5 - Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est approuvé qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Les parties s'engagent à renégocier les modalités dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
? Simc si celui-ci devaient être supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
? pondération de sécurité sociale si celui-ci devaient être supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Avenant n 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNEC CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFP ; UNSA FCS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 13 sept. 2018

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques

Les parties conviennent de modifier l'article 10.1 de l'accord du 7 octobre 2015 comme suit :

Le 2e paragraphe de l'article 10.1 est modifié comme suit :

Les anciens salariés visés par le présent article, ont cependant le choix entre :
? d'une part, une formule d'accueil comprise dans plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
? d'autre part, un régime identique à celui des salariés du régime conventionnel obligatoire de l'entreprise.

Les modalités de mise en œuvre ne sont pas détaillées dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les dispositions applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire scolarisé par l'entreprise, sont plafonnées, pour tous les cotisations croissantes à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :
? la 1re année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs applicables aux salariés actifs ;
? la 2e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs applicables aux salariés actifs ;
? la 3e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs applicables aux salariés actifs ;
? au-delà de la 3e année les tarifs seront revus en fonction des résultats financiers de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la conclusion de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient cotisés

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

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

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

Article 8 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2018

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur ce jour.

lorsqu'il était actif.

? Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats financiers de ces mandats de gestion sont mutualisés avec ceux des actifs.
Toutes les autres dispositions de l'article 10.1 ne sont pas modifiées.

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 sept. 2018

Afin de suivre l'évolution de la définition des cantons rattachés (L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale), conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016, l'option particulière de maîtrise/l'option particulière de maîtrise ? chirurgie obstétrique (OPTAM/ OATPM CO) comprise le droit d'accès aux soins (CAS).

L'ensemble de ces dispositions sont visés au sein des chartes du contrat rassemble défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositions de pratique particulières ».

Tableau des garanties actualisé (1) :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0045/boc_20180045_0000_0014.pdf.)

(1) Le mot « AIICPL » est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 13 sept. 2018

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publication édictées ci-dessous.

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en 2 exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail (présentement l'article L. 2261-24 du code du travail).

Avenant n 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au

régime de prévoyance collective

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Modification des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 7 intitulé « Tuax de cistnoaiots » est désormais rédigé cmome siut :

« Aclrtie 7
Taux de cotisations

Taux de cotisation	Tranche A/ Trnache B
Décès	0,11 %
Rente éducation	0,05 %
Incapacité de travail	0,31 %
2de période de maitnien de sirlaae (*)	0,13 %
Invalidité	0,20 %
Total prévoyance	0,80 %
(*) Cottoiasin à cghare esxvluice de l'employeur.	

La cootisitán prévoyance est répartie à huuater de 50 % à la cgrhae de l'employeur et de 50 % à la crgahe du salarié. Ces ciiastnoots snot prélevées sur la masse silalarae btrue des salariés concernés par le présent régime et talviralnát au sien de cahque eenptsrrie enatnr dnás le cmhap d'application du présent accord. »

Article 2 - Particularité des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; UNSA FCS,

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 sebrmpree 2018 puor la liberté de csoihr son avienr pfeosisenornl trofasrnmé les OCPA en OCP0 (opérateurs de compétences). En apicotlapin de ce texte, les bheacnrns psneloifeosnelrs dveniot désigner l'OPCO qui srea rattaché à la filière dnás llulaaeqe cqauhe brhacne stahoiue être rattachée. Ccei fnaiaat siute à l'accord ctoittunif de l'OPCO du sueetcr et ce avnat le 31 décembre 2018. C'est puor ces rinsaos que les patires signataires, conformément aux dtsiainoipss législatives et réglemmentaires en vigueur, cnevonenint des dnipoissiotis stiunvaes :

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cmhap d'application srea cleui de la coienvontn colvliecte

Ce présent avnaent diot s'appliquer dnás ttuoés les erstprneies de la brnhacne quel que siot luer effectif. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dsiosontpiis spécifiques puor les eesernprits de mnios de 50 salariés dnás le cdrae d'accord tpye au rarged du fiat que :
? la bcarhne est très mjeoeamiinrtart composée d'entreprises dnót les eciffttes snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à siovar la prévoyance complémentaire, ne puet donner leiu à des saituoplntis différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anenavt erttrnea en veguiur le 1er jnevaír 2019.

Article 4 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il srea établi un nrobme saifsnuft d'exemplaires puor être reims à cnhcuae des paerits sagiinraets et euecteffr les formalités de dépôt.

Sous réserve, en aootioplcn des dtpsnooisiiis tertsoairns de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majoritéen nombre (1) des oinsgriatnoas scielnadys de salariés représentatives dnás la branche, le présent avnaet frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dtissopiinos de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Les trmees « en nbrmoe » snot ecxuls de l'extension comme étant ctoeirans aux dnosisiptios de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aevnant a puor objet de mdefiior les tuax de cositoatins du régime de prévoyance mis en plcae par l'accord du 16 mras 2009.

ICDC 3032.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Par le présent accord, la bnahcre ICDC 3032 cihisot le rcmeehaatntt à la filière des srcrivees de proximité « seetucr 10 » tel que défini dnás le rpaoprnt Marx-Bagorski et adhérera à l'OPCO qui srea créé sur ce secteur.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du taviral issu de la loi n° 2018-771, le présent accrod prévoit que la prat de la celotce non affectée au fncmaenenit du ctpome pnnroeesl de fiamorton des tiuaaevllrrs indépendants et du cneisol en évolution psnlrneefilsooe est gérée au sien d'une sitcoen pitarraie de l'opérateur de compétences qui srea créé sur ce secteur.

Article 4 - Mesures spécifiques aux entreprises de – 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de son objet, le présent acorcd ne nécessite pas de dptosisisniis particulières puor les eprntreseris de minos de 50 salariés.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les piareranets scoaux décident de se revior aavnt la fin du prmeier strsmeee 2019 aifn d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui srea réalisé puor norte setceur et d'en mruseer l'impact auprès des eesertprns et des salariés.

Outre les pintos de vglanciie du rppraot Marx-Bagorski coerannct le seucter des sveeicrs de proximité : gncaouenrve ; périmètre finiacner et péréquation ; otsaainorgin ttillraioere et proximité ; riqsue de petre de miluiaouasttn ertne gardnes et peitets ereeisprtns ; hétérogénéité des beionss de foatomirn selon les métiers ; proximité aevc les réseaux de formations, la brhnace suhiatoe ateirtr l'attention sur sa spécificité de boesin de fotirmaon et tient à réaffirmer sa ddmeneae de création de SPP de bcahnre pnnaet en cpmtoe ce critère.

Le présent arccod est cncolu puor une durée indéterminée.

Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises PEI, d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises PERCOI et d'un accord d'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accrod s'applique à tetous les esnrterpeis entnrat dnas le camhp d'application de la présente cnneitovon cotevlllice nitnolaee de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tcenuiqhe et pfseosnenirl lié aux métiers de l'esthétique et de la prrifuamee du 24 juin 2011 puor les faris de santé engagés à comtepr de l'entrée en vugiuer du présent régime et sa msie en plcae dnas l'entreprise.

Article 2 - Plan d'épargne interentreprises (PEI)
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

En créant un PEI, les petaris sraintageis eedenntt favoriser, puor les salariés de la bachnre des métiers de l'esthétique, ntmanemot cuex arpaatpennt à des PME-TPE, la cinttuooistn d'une épargne iiluienlvdde et mrette à la doipsoitn des esirenrteps un régime géré par un ornimsae reconnu puor la qualité de sa gtesoin et pennart en cmtope puor le ccaull de ses firas de gotesin et de tunee de cmpote la tallie et le normbe d'entreprises concernées.

Les paetirs sinetagiras rannescineot que l'épargne slarailae ainsi msie en pacle ne saiaurt en ancuue façon se ssiteutubr aux mesuers saearllias qui fnot l'objet de la négociation alunlee oiorlabgtie ni pteror atenttie aux reuesosrcs des régimes soiucax qui snot calculées sur les searlais (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Article 2.1 - Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent aorccd permet, en alpciaipotn des atreilcs L. 3323-6 et L. 3323-7 du cdoe du travail, et du suel fiat de sa msie en application, aux enespetirrs non teenus de mterte en aapotplichn un régime de picttoraiaipn des salariés aux résultats de

Le présent accrod srea déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des sceivers caurtne x du ministère chargé du travail, à la dirtioecn générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent aocrcd puorra être déposé par ttuoe autre onitaoagrnsn représentative siarngtiaee du présent accord.

Les piteras sertainings cveinnenont de soiceiltlr l'extension du présent accord, en aialcoptpn des dptsioionsis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ditopnsisiois du présent aocrcd etenrntort en veuguir le 1er jvainer 2019.

l'entreprise, d'accéder à la paraciioptin snas aoivr à crunloce elles-mêmes un aocrcd de ptaiporaictn qui luer siot propre. Le règlement du PEI annexé au présent aocrcd intègre à cet effft les clauess oeltgoaibris rvaiteles à la potiicaraptn prévues aux aictelrs L. 3324-5 à L. 3324-8 du cdoe du taarivl et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du cdoe du travail.

Article 2.2 - Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'adhésion au ditoiipssf PEI est facultative, tnat puor les entreprises, que puor les salariés. Elle s'adresse nnematomt aux etnererpiss qui n'ont pas mis en place un dsiositipf d'épargne salariale.

Les dioissftpis d'entreprise ne snot pas remis en cause par la sintgurae du présent accord.

Article 3 - Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

La création d'un PCEROI est destinée à pttemerre aux salariés de se constituer, en vue de luer retraite, une épargne ivnseite dnas un potufeilrlee coteclilf de vluears mobilières.

Les pirezats stgeanirias renpaelpt qu'en atpcapoilin de la législation (art. L. 3334-5 du cdoe du travail) un POCERI ne puet être mis en pacle qu'à la coitodinn que les ptertiapanis ainet la possibilité puor une épargne puls curote dnas le crade d'un paln d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.(1)

Les prtieas sgentiriaaes rnnnecseosiat que l'épargne saalairle asini msie en pacle ne sauaurt en auucne façon se suetsbuitr aux mseerus seialarlas qui fnot l'objet de la négociation allneune olrigbtoaie ni preotr anttetie aux rsuosrees des régimes suaciox qui snot calculées sur les silaeras (assurance maladie, vieillesse, etc.).

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des doitpisoins du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 3.1 - Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'adhésion au dtisipisof PRCOEI est facultative, tnat puor les entreprises, que puor les salariés. Elle s'adresse neomnmatt aux eietrsneprs qui n'ont pas mis en palce un disiosiptf d'épargne salariale. En riosan de l'échéance de disponibilité de l'épargne au juor du départ en retraite, tuot PRECO visé à l'article L. 3334-5 du cdoe du taraivl ne puet être mis en pclae que si ses bénéficiaires ont la possibilité d'opter puor un peclaenmt puls court au sien d'un paln d'épargne eprstriene (PEE) ou d'un paln d'épargne iesenreirteprnts (PEI).(1)

Les dsioipfstiis d'entreprise ne snot pas rmeis en cause par la srutagnie du présent accord.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.*
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Intéressement des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accord permet, en application de l'article L. 3312-2 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « celf en mian », en deçà d'un objectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale. À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.(1)

Le présent accord d'intéressement a pour champ d'application celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet dès la signature de l'accord.

Les motifs de l'accord d'intéressement de branche sont les suivants :
? à effet immédiat pour les entreprises dotées d'adhésion ultérieurement l'entrée en vigueur de la modification ;
? à l'issue de trois exercices d'application pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les dispositions d'ordre public s'appliqueront conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continueront de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période d'application respective.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-1 nouveau du code du travail.*
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 5 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Une commission paritaire de suivi, composée :
? d'un représentant par entreprise désigné par l'employeur et d'un expert de l'épargne salariale ;
? d'autant de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira chaque année à l'initiative de la branche des métiers de l'esthétique afin d'examiner le rapport relatif aux dispositifs d'épargne salariale qui lui sont adressés par l'opérateur.

Article 6 - Durée et modalités de dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accord et ses annexes (annexe I : règlement du PEI ; annexe II : liste des sportifs d'investissement du PEI ; annexe III : règlement du PROCOI ; annexe IV : liste des sportifs d'investissement du PROCOI ; annexe V : liste des sportifs d'investissement du PROCOI ; annexe VI : liste des sportifs d'investissement du PROCOI ; annexe VII : liste des sportifs d'investissement du PROCOI ; annexe VIII : liste des sportifs d'investissement du PROCOI) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accord et ses annexes sont déposés à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accord a pour objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans la branche un plan d'épargne intrapreneuriale (PEI), un plan d'épargne participative collective (PERCOI) et un accord d'intéressement.

Les règlements de ces PEI, PERCOI et de l'accord d'intéressement ainsi que les pièces complémentaires sont annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I : Règlement du plan d'épargne interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Article 1er - Création. – Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI) de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PEI est institué entre l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'ensemble des entreprises adhérentes.

Article 2 - Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les entreprises adhérentes du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans tous les cas, les entreprises adhérentes du présent règlement, les entreprises concernées sont désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au terme ou à l'expiration des avoirs de ces derniers.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le paln a puor obejt de fioaesrvr auprès des salariés et des eriestnps ceotuervs par le cmahp d'application, au meyon d'une cobrntuoitin de ces einptererss à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la fmation d'une épargne à moyen terme, et de luer orffir la faculté de picpeartir à la cisotitnnon d'un preitlfeuale ceoltlcf de vualers mobilières.

Il pmeert également, de rculieielr les seomms pnaoernvt de la ppiirtctaion aux résultats des eispnerntes cvureoets par le champ d'application.

Ce paln peemrt en orute à l'entreprise de déterminer le niveau de sa cbiinutorotn à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ansii sa ptquloie sociale.

Article 4 - Ressources du plan
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'alimentation du paln est assurée au myoen des rsersoeux sutenivas :

- ? vemtneress vlaontioers des bénéficiaires du paln ;
- ? atefifcaotn taltoe ou pirlletlae des smeoms isseus de la réserve spéciale de prtpeaiioatin ;
- ? vsrnameet de supplément de proticiapatin ;
- ? aaicftefotn taltoe ou prteilale par les salariés de luer pimre d'intéressement ;
- ? vnmsreeet de supplément d'intéressement ;
- ? tnrasertfs de smmeos en pnaoerove d'autres dpfiitssos d'épargne saairlale ;
- ? tfrresatns d'avoir de CCB ;
- ? tnreafst des doirts gérés dnas le ctptome épargne-temps.

Article 5 - Personnel bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'adhésion au présent PEI est flcvtiutatee et est otuvree à tuos les salariés de l'entreprise, qui jtifuenist d'une durée mmiuinm d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en ctope tuos les caottrns de travail, consécutifs ou non, exécutés au corus de l'exercice considéré et des 12 mios qui le précèdent.

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, pveunet adhérer au PEI les driaeitgns tleiratus d'un caorntt de tvarail écrit, cistaont à l'assurance chômage, exerçant une footcinn qui les picae en état de saoriudibontn à l'égard de l'entreprise et rvcneaet à ce trtie une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dnot l'effectif hibuetal cpromned au mnios un salarié (en sus du diigaenrt lui-même) et au puls 250 salariés, pendant 12 mios consécutifs ou non au cours des trois dnierers exercices, les diiraentgs ansii que luer cnnioojt caterlboauolr ou associé et les mardaenaits sociaux, puneevt bénéficiaire du paln dnas les mêmes cnotiidos que les salariés de l'entreprise. La coitodnin d'emploi diot être sasaifttie au trtie de cuqhae année de foinnntecnoemt du plan. Dnas le cas où elle ne le sreat plus, les diréigants, luer coojinnt cbateolruloar ou associé et les mraanaiedts saoiucx ne puvenet puls efeuectr de nvouauex vneertmses au paln mias l'épargne constituée dmeuree intesvie dnas le plan. (1)

Les ppaatctiirs anayt quitté l'entreprise à la sutie d'un départ en ratiere ou en préretraite peenvut cotnniuer à vseerr au plan, puor aanutt qu'ils aenit adhéré avnat luer départ en riettrae ou préretraite et n'aient pas retiré à ce mnemot l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne puveut puls prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anceis ptatnpirais aertus que les retraités et préretraités puvevnt retser adhérents au PEI snas puvioor ceontunir à eftecefur des vtensremes sur le PEI, à l'exception du vsemrenet de l'intéressement et de la piaictatpiorn afférents à la dernière période d'activité innvaentert avant luer départ.

Le pmeerir vsreenmt au PEI accompagné du bitlluen de scuptoision entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecept des dionsspitios des alcriets L. 3331-1 et L. 3332-2 du cdoe du tivaarl modifiés. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Lorsqu'un praiaptctnt quttie l'entreprise et est embauché dnas une arute epienrrtse qui dpose de d'un PEE ou PEI, il puet dndmaer le treasrnt de la totalité de ses avoris vres le ou les plnas qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le ptcaiarntpit ciomqunue au teenur de comptes-conservateur de patrs (TCCP), les avoris à transférer, les nmos et aseders de son noveul epmeyluor et de l'établissement tuneer de ceptmos caneovrstreus de parts.

Article 7 - Versements des sommes au plan. – Capitalisation des revenus
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les smoems affectées à la réalisation du PEI sneort versées par l'entreprise dnas un délai mimuxam de 15 juors à cmtoepr du juor du venermest par le papractiint ou la dtae à leualqe elles snot deus par l'entreprise.

La totalité des ruenves du poellutrefie ceoililctf est oineaieogmrtlbt réemployée à l'acquisition de prtas de FPCE et ne dnnoe leiu à anucue répartition enrte les proertus de parts. Les revneus asini réemployés veeninnt en acsorscmeniet de la vauelr glbaloe des avoris des fdons et, par conséquent, de la vaelur de la part, et snot exonérés de l'impôt sur le revneu des prsnonees physiques.

Article 8 - Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément aux disotsponis de l'article L. 3322-2 du cdoe du travail, les eetetprisnrs epmnyoat au mions 50 salariés snot teenus de farie bénéficiaire lrues salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles eoenmlipt monis de 50 salariés, les erpienserts ne snot pas auitejtesss à l'obligation de mtrete en atlippciaon un régime de pitoicrpatan des salariés aux résultats de l'entreprise. Cepaendnt en alioptpcian de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, elels puvenet décider de se smtoutree vtreamlniaont aux diopontsiiss de l'article L. 3322-2 du cdoe du tvihaal précité.

Dans ce cas, les chfes de ces entreprises, le coojinnt du cehf d'entreprise s'il a le sttaut de cnoojnit ctuolrabloear ou le coijnont associé, ou s'il s'agit de prsneneos morales, luer présidents, lerus présidents dcerreitus généraux, luer dcuterires généraux, lerus gérants ou memerbs du dcetoirrie pneuvet bénéficiaire tuot cmmoe leurs salariés de ce régime.(1)

Ainsi en acoptlaipin de l'article L. 3333-2 du cdoe du travail, le présent accodr puet farie oicffe d'accord de picaiarptton puor les etepisnrs de moins de 50 salariés qui ne snot pas aeitteusjss à un régime otailorgbie de la participation. Eells pnorruot facultativement, en aiplocapitn du plan, décider de rietnr les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dssoiipft de ptipcoaraitin dérogoaire.

Formule de calcul

La smmoe attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au trtie de chuaqe exciere est appelée « Réserve spéciale de priiaptctiotan » (RSP).

Le cclaul de la RSP s'effectue conformément à la furlome de doitr cmomun définie par l'article L. 3324-1 du cdoe du trviaal et les txeets pirs puor son application.

Elle s'exprime par la folrmue : $RSP = 1/2 \times (B \text{ ? } 5 \% C) \times (S/ VA)$, dnas leualqe :

? B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en Fancre métropolitaine et dnas les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est rteenu puor être imposé au tuax de dirot cummon de l'impôt sur les sociétés ou au tuax réduit prévu au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en aitpcploain des airtlces 44 sexies, 44 sieexs A, 44 septies, 44 octies, 44 oceits A, 44

undecies, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt cédulaire et, le cas échéant, majoré de la plus-value pour investissement.

C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les plus-values qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les plus-values constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenus, attesté par le commissaire aux comptes ou l'expert des impôts, est inscrit au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sont pris en compte pro rata temporis.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont imposables à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

S représente les sommes versées au cours de l'exercice ;

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils ne concernent pas la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

?? charges financières ;

?? impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

?? charges financières ;

?? dotations de l'exercice aux amortissements ;

?? dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

?? résultat brut avant impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident de travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.(2)

Le montant des dotations s'ajoute à être attribué à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel net pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en disposition en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat après que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de parts individuelles, ce reliquat est réparti dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de vouloir bénéficier ou de passer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une notification précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant qu'il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une somme de parts cumulée prévue à

l'article L. 3324-1 du code du travail, sera affectée d'office sur le plan prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant est affectée par défaut dans le plan piloté du règlement du plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières sont versées à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation est effectué au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail modifié.*
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

(2) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.*
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Versements volontaires des participants En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements constitue une adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par souper de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au TCCP, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire du plan. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan peuvent être effectués par l'entreprise ou par l'entrepreneur individuel.

Article 10 - Versement des primes d'intéressement En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une notification portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut :

opter(1) :
pour un règlement par chèque ou par virement de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues sont affectées au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des impositions et salaires ;

pour un versement par chèque ou par virement sur le PEI et/ ou le PERCO ou le PERCI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont affectées à la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant

cuqhae versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le paelmeent prévu par défaut dans le règlement du paln albacpilpe (cf. altrice 14 puor le présent PEI). Les smemos ne snot négociables ou exilbiegs qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement diudt plan.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du rsecept des dsioointipss de l'article L. 3315-2 modifié du cdoe du travail.*
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 11 - Droits issus du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Chaque bénéficiaire peut, sur dmdanee individuelle, ustielir les dotirs qu'il détient sur le cmtope épargne-temps mis en pcalle au sien de l'entreprise, puor efeuefctr des vsremenets dans le présent plan.

Article 12 - Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le bénéficiaire qui a des aoirvs détenus dans un précédent PEE/PEI puet daenmder le trfrnaset de ses aviros sur le présent plan. Dans ce cadre, le tfsarent ne puet être abondé.

Les périodes de bcolgae déjà coeruus snot psreis en ctpome puor le calucl du délai d'indisponibilité rtaenst à cuiorr et les seomms transférées déjà disponibles, le demeurent.

Article 13 - Plafond de versement
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Il est rappelé qu'en aaiplpoictn des dsotoispinis de l'article L. 3332-10 du cdoe du travail, la totalité des vemeenrtss vlnoroaetis d'un épargnant au PEI ne puet dépasser, au ttrie d'une année civile, 1/4 de sa rémunération anlleune butre ou de son rvneeu pfoinrosesenl imposé à l'impôt sur le renevu au ttrie de l'année précédente (ou de sa poenish de retraite).

Le mtnaont ttoal auennl des smeoms versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une prnoesne morale, par le président, les druriectes généraux, gérants ou mebrmes du directoire, ne puet excéder 1/4 des rémunérations perçues au ttrte des ftoncois exercées dans l'entreprise et dnnot le mtonnat est imposé à l'impôt sur le renevu dans la catégorie des timenrtteas et salaires, ou de son renevu pnsosifrenel imposé à l'impôt sur le renevu au ttrie de l'année précédente.

Le monnatt ttoal aneuel des seomms versées par le cnionojt du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dnnot le crotnat de tairavl est suspendu, qui n'ont perçu anuuce rémunération au ttrte de l'année de versement, ne puet excéder 1/4 du pfallond aneuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux vteseenmrs vltaloieorns des salariés mias n'inclut ni les sommes reçues au ttrtie de la ptriciaaipton et/ou de l'intéressement, ni cleles inlpoiendsbis transférées en pvnenorace d'autres plans d'épargne.

Article 14 - Aide de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

13.1. Firas de tuene de registre

L'aide de l'entreprise cossnite en la pirse en carhge des faris de teune des rigserets iivinudldes et de tneue de compte-conservation. Ces fiars ceenst d'être à la cahgre de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y coiprms les retraités et préretraités ; ces fiars icomebnt dès lros aux pueotrrs de prtas concernés.

Article 15 - Modalités de gestion des droits attribués aux salariés
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

La volonté des stgaaieinrs du présent acorcd est de poseporr un chiox ertne des sopprtus de penlecmat à différents poiflrs de risque.

Les saigniteras de l'accord ont cioshi les fdnos cmuonms de peenmclat (FCPE) sivaunts puor servir de sprutpos aux ititnmseesvsns :
? Hiuanms monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
? Hiunmas tuax ISR (fonds classé par son règlement en « oinlitaobgs et aurets tirts de créances libellés en eruo ») ;
? Hmanius tuax sdariioe (fonds classé par son règlement en « ogaoiblnntis et autres ttries de créances libellés en eruo ») ;
? Hmiunas desifvriie équilibre sliodarie (fonds d'allocations « multi-actifs », ivsetni etrne 5 % et 10 % en terits d'entreprises « salieriods » définies à l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier) ;
? Hiunmas anticos ISR (fonds classé par son règlement en « ainotcs de pyas de la znoe eruo »).

L'orientation de la gtieson et la csiomtpooin de l'actif de ccuahn de ces FPCE snot précisées dans luer règlement asni que dans lures dtuomocs d'informations clés puor l'investisseur (DICI), llseuleeqs snot en aennxe I.1.

Le bénéficiaire puet eefcuetfr des airrgatebs à sa connvecnae et à tuot mmenot de l'année entre les FPCE du PEI.

À défaut de cohix exprimé par le bénéficiaire, les avrois sonert ievistns dans le FPCE le mnios risqué « Hiunmas monétaire ISR ».

Les fdnos cmmnous de peeclanmt d'entreprise snot gérés par Haunms gistoen d'actifs, siège soical : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société aynnmoe au caiptal de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en dtae du 13 mras 1997.

Le dépositaire des fdnos cmonums de penlamcet d'entreprise est renseigné dans les DCII friuangt en anxene I.1 du présent règlement.

Les eriteenpsrs adhérentes délèguent la tuene des rigtsees idiuindeivs au présent paln d'épargne IFEP épargne saailtrae (« TCCP »), siège siocal : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, eprrtnirese d'investissement agréée en dtae du 23 décembre 2013 suos le CIB n° 11383 Y, société amnoyne au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les cniiiosomms de srtpsuiuocon dans les FPCE snot à la cgarhe de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fcionotn des modalités arrêtées à l'adhésion.

Article 16 - Indisponibilité des droits
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les seomms versées au PEI snot dplisobnies à coempr de l'expiration d'un délai de 5 ans snivaut le periemr juor du septième mios de l'année au crous de luqlleae ont été effectués les versements, hros cas de déblocage anticipé. Puor l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà ceuuros des smomes transférées d'autres plnas snoret peirrs en compte.

Cependant, si le PEI est petreinlamlet alimenté par des seomms porenavt de la participation, le délai précité court à cetpmor du pieremr juor du sixième mios savunit la dtae de clôtüre de l'exercice au ttrte duquel les doirts à la poaiattipcirn snot nés.(1)

Les salariés ou lerus aytans doit pvueent obietnr le déblocage anticipé des smoems versées sur le PEI dans les cas prévus auxarticles R. 3324-22 et svauints du nveuaou cdoe du tavrail (2):

a) Maagrie de l'intéressé ou ciloucsnon d'un patce cvuil de solidarité par l'intéressé ;

b) Nsicsnsaae ou arrivée au foeyr d'un enfnat en vue de son atoipodn dès lros que le fyoe cotpme déjà au minos duex enftas à sa chgare ;

c) Divorce, séparation ou dslioutosin d'un pctae ciivil de solidarité lorsqu'ils snot atosrss d'un jngmeuet prévoyant la résidence htubleiale uninqe ou partagée d'au mions un eanfnt au dilcmioe

de l'intéressé ;

d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, 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 ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'adoption de la résidence principale en participation, création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un premier logement ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rime en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Soutien de l'entretien 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 lorsqu'il est nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la cessation de la fonction, sauf dans les cas de cessation de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et démission où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un virement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits siegelés d'être débloqués.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3314-9 du code de travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code de travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 17 - Conseil de surveillance des FCPE
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des salariés syndicaux, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 18 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.(1)

Le teneur des règlements des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute auquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant(2) :
? le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
? la date à partir de laquelle ces parts sont négociables ou exigibles ;
? les cas dans lesquels ces parts peuvent être encaissées ;
? le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lros de son encaissement un relevé d'épargne salariale présentant les données mis en place dans l'entreprise.(2)

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs compris les intérêts et les dividendes :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la répartition de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
? les montants des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
? la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir l'identité ou le teneur ;
? l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
? la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le relevé d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande écrite de l'entreprise.

Le bénéficiaire quitte l'entreprise a la possibilité de :
? verser l'épargne au sien du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
? demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
? obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code de travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code de travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 19 - Paiement des avoirs détenus dans le PEI
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

À l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au plan prouvent leur droit au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits détenus disponibles. À défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils en ont obtenu. À rester disponibles et à bénéficier de la réduction d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnels prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses aîtres droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidable de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidable des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont détenus

immédiatement exigibles.

Article 20 - Suivi paritaire
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

La cmoiiismson piaarrite de siuvi prévue par l'accord srea disatitnaree aelnunenemlt d'un raopprt reitlaf à la tnuée de registre/tenu de cmptoe du PEI et à la getsoin de ses sorppts d'investissement.

Article 21 - Litiges
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Avant d'avoir roruces aux procédures prévues par la réglementation, les snieagirats de l'accord s'efforceront de résoudre les ligtes afférents à l'application du présent règlement.

Article 22 - Mise en œuvre du plan. – Modification
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le paln prendra eefft à cmpoter de sa dtae de signature.

Il prruoa être modifié par annaevt établi solen la même procédure que sa coilncsoun à l'initiative de l'une ou l'autre des periat sraetaigns de l'accord. Cttee macdiitofon dvera être effectuée 3 mios aanvt la fin d'un eeccxire puor pdrere effet l'exercice suivant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'accord prtoant création d'un PEI au sien de la cnvietnoon citevoclle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tuqnehice et psenoonfeisl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, vlanat également acocrd ftcaaltiu de pitrpcatoian puor les eeertprins de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « Paln » ou le « PEI », régi par le présent règlement et par le lvrie III de la troisième ptirae du cdoe du travail, conformément aux arclteis L. 3333-1 à L. 3333-8 du cdoe du travail.

Le présent règlement répond aux egnxixes de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Est annexée au présent règlement :
? la liste des srpoptus d'investissement

Article - Annexe I.1

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Liste des sportups d'investissement du PEI

FCPE retenus	Classification AMF
Humanis monétaire ISR	Monétaire
Humanis tuax ISR	Obligations et aures trites de créances libellés en euro
Humanis tuax solidaire	Obligations et autres triets de créances libellés en euro
Humanis diversifié équilibre solidaire	Multi-Actifs
Humanis aotnics ISR	Actions de pyas de la znoe euro

Annexe II : Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Article 1er - Création. – Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent paln d'épargne puor la rrtetiae cellciof isereintntperers (PERCOI) de la cniotveon cicovllte de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tcheuigne et pnoreoissfnl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, est un arcocd cnlocu dnas le carde du titre III du lvrie II de la deuxième ptarie du cdoe du travail.

Le règlement du POECRI de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tehcuigne et pefosnenirosli lié aux métiers de l'esthétique et de la pmfreraieue est institué ernte piruuesls ornaosginatis seiandlycs de salariés représentatives au niveau de la bcharne et plieursus oriaaontgasns snyaidcels d'employeurs.

Article 2 - Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les etepisnrres reveanlt du cahmp d'application de la cioenvontn cticolvlee nlaatnioe de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tiunqhece et pnniereossfol lié aux métiers de l'esthétique et de la perfmariue penveut adhérer au présent plan.

Dans tuotes les doiisoinpsts du présent règlement, les eripteserns concernées snoert désignées suos le temre « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vneit à sitorr du camhp d'application, il est procédé à l'adaptation des disopnstois alpaicpebls dnas les cinodnoits prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du tivaral permettant, le cas échéant, le tenfsrart des aorvis des salariés vres un ou pelsruuis aeruts panls d'épargne.

Les comptes non enorce clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par liedt airtlce ne pnuroort puls être alimentés, puor chcuon des salariés concernés, jusqu'au tnsfraet ou à la lqitudiaion des aiorvs de ces derniers.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le paln a puor ojebt de frviosaer auprès des salariés des esrprteeins ctreuveos par le champ d'application, au myeon d'une cntooibtriun de ces eiesntreprs à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la fotraimon d'une épargne dnas la ppvcitreesee de la reaitire et de luer offirr la faculté de ppaieitcrr à la coitnstoutn d'un peurfoeiltle ccolelitf de varlues mobilières.

Ce paln permet en outre à l'entreprise de déterminer le nievau de sa cbionitroutn à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter asnii sa pquotilie sociale.

Ce paln ne puet être mis en pclae que si les bénéficiaires tles que définis à l'article 5 (personnel bénéficiaire) ont la possibilité d'opter puor un paln de durée puls courte, siot un PEE ou un PEI (art. L. 3334-5 du cdoe du travail). (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repect des dsiootsinpis du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Ressources du plan
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'alimentation du paln est assurée au moyen des rruoesscs svetiauns :
? vemnrsetes vtoaiorlens des bénéficiaires du paln ;

? atictffoean taltoe ou ptllearie des smoems isuses de la réserve spéciale de ppaatorciitn ;
? vmseenret de supplément de ptcariitoapn ;
? aiaftcteofn totale ou plaetrile par les salariés de luer pmrie d'intéressement ;
? vrnmeest de supplément d'intéressement ;
? tntarefrss de seomms en parnoevce d'autres dsiofispits d'épargne salaralie ;
? ttafrnesrs d'avoir de CCB ;
? tfrasnret des dirtos gérés dnas le ctopme épargne-temps ;
? veemnerst de jorus de congé non pirs en l'absence de CET ;

Article 5 - Personnel bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'adhésion au présent PROECI est ftalitavcue et est otvuere à tuos les salariés de l'entreprise, qui jusntifet d'une durée mimiumm d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en compte tuos les canrttos de travail, consécutifs ou non, exécutés au crous de l'exercice considéré et des 12 mios qui le précédent.

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, peuevnt adhérer au PROECI les deairntigs tlrrieauts d'un cotanrt de traaivl écrit, caiosntt à l'assurance chômage, exerçant une fnitcoon qui les place en état de srdbuiaiinton à l'égard de l'entreprise et reavcent à ce ttrie une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dnot l'effectif hibateul coprnemd au mions un salarié (en sus du deangriit lui-même) et au puls 250 salariés, pnednat 12 mios consécutifs ou non au crous des tiors deernnis exercices, les dtiairgens asnii que luer connjoit cueolaobaltrr ou associé et les mrdentaiais sociaux, peeuvt bénéficier du paln dnas les mêmes cdotnoniis que les salariés de l'entreprise. La ciotoindn d'emploi diot être siitatafse au ttrie de cuahqe année de fnmnnctoeoinet du plan. Dnas le cas où elle ne le siart plus, les dirigeants, luer cnoojint corltbolauquer ou associé et les maiaeanrtds saicoux ne pevneut puls ecutefejr de nvuaueox vnteerenss au paln mias l'épargne constituée deemure intsivee dnas le plan. (1)

Les ppcatritians anayt quitté l'entreprise à la siute d'un départ en rettirae ou en préretraite peeuvt cneounitr à veserr au plan, puor antaut qu'ils aeint adhéré anavt luer départ en rttiaere ou préretraite et n'aient pas retiré à ce mnmeot l'ensemble de lrues avoirds. Ils ne pneuevt puls prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les acnnies pipntaatrcis atrues que les retraités et préretraités peneuvt retser adhérents au PCREOI snas puuovor cninteuor à eeufftcer des vemeetrns sur le PERCOI, à l'exception du veneesmr de l'intéressement et de la picotiartiapn afférents à la dernière période d'activité ivntennraet avant luer départ. Iedm lqrouse auprès de luer nvouel epelmoyur ils n'ont accès à auucn ature paln d'épargne puor la rrittaee collectif. Ces veersnmts ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Le peremir vnsreemee au PEORCI accompagné du btlluein de soiputiscorn entraîne de fiat l'adhésion du salarié au règlement du plan.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resepect des dnoisoipists des airtels L. 3331-1 et L. 3332-2 du cdoe du tarvail modifiés. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirds
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Lorsqu'un pniraptaict quttie l'entreprise et est embauché dnas une aurté eirenrtspe qui dpoisse d'un PCREO ou PERCOI, il puet daeemdnr le tnrsraeft de la totalité de ses avriods vres le ou les pnals qu'il a choisi(s).(1)

Pour ce faire, le patariipnct cnuqmioume au tenuer de comptes-conservateur de patrs (TCCP), les avovris à transférer, les nmos et asesreds de son noevul eomleyupr et de l'établissement tenuer de cpoetms conetuservars de parts.

Le tfearsnrt des semoms intevsies dnas le POERCI ne puet iireevtnnr vres un paln d'épargne de puls cortue durée.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcept des dtonosipsiis du III de l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et financier. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 7 - Versements volontaires des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Chaque bénéficiaire puet ecfuetefr vtnmiaroeoolnt des venetrsems penltuocs ou réguliers sur le plan.

Le fiat d'effectuer un ou prusuelis vtmreneses ermtpoee adhésion au PERCOI.

Chaque vrnemseet ne puet être inférieur à 15 ? par srppout de placement.

Les vestmneres snot effectués, siot par chèque ou vinremet adressé deecetirntt au tnuer de cpoime cenesrtuovar de parts, siot par carte bacainre sur le stie ieenrntt du gnrsionitae des plans. Il est également pbislssoe d'opter puor le prélèvement auuaiqtmtoe sur cpoime bancaire.

Les vermtsenes au paln sbstucpeelis d'être abondés par l'entreprise pevnet être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Article 8 - Versement de la participation
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément aux atciels L. 3324-10 et L. 3323-5 du cdoe du travail, caquhe bénéficiaire puet décider de peirocevr dnreticmeet ou de pacler le cas échéant sa quote-part de Participation. Cttee dernière atacfoetifn entraîne l'exonération d'impôt sur le rneuv dnas la ltimie d'un montant égal aux 3/4 du palofnd anneul meoyr renetu puor le cclaul des cnaiotosts de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du cdoe du travail. (1)

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du cdoe du travail, cquahe bénéficiaire reçoit une ioinoamftn précisant nmtamenot les semmos qui lui snot attribuées au ttrie de la participation, le motannt dnot il puet demander, en tuot ou partie, le vrnmeeset et le délai dnas lqueel il puet fuoerlmr sa demande. La dmandee du bénéficiaire est formulée dnas un délai de 15 jorus à cmpeotr de la dtae à lqllaue il a été informé du mnaotnt qui lui est attribué.

Cinq jorus après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires snot présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dnas le délai prévu, la participation, iusse d'une frmluoe de diort cuommm prévue à l'article L. 3324-1 du cdoe du traiaivl ou d'une folmrue dérogoaire prévue à l'article L. 3324-2,50 % de la pciaaitrpton srea alros affectée d'office au paln d'épargne enresiptre ou ierrepsentties présent dnas l'entreprise, sur le plmnaeect prévu par défaut dnas le règlement.

Le sodle de ce mnaotnt iievdundil srea aolrs affecté par défaut dnas la gsetoin pilotée prévue à cet efeit dnas le présent PERCOI.

En cas de ppoitercen de tuot ou piatre des smeoms correspondantes, ces dernières srenot sumoesis à l'impôt sur le revenu.

Le vrnesmeet de la pciiraopattn danvet ievirentnr au puls trad aanvt le peeimr juor du sixième mios siuvnat la clôtue de l'exercice au ttrie dequul la ptapiriatioon est attribuée, tutoe smmoe versée aux salariés au-delà du délai srea complétée par un intérêt de raetrd égal à 1,33 fios le tuax meoyr de rnmndeet des olangiotibs des sociétés privées publié par le msnrtie chargé de l'économie. Les intérêts snot versés en même tmpes que le principal.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resepect des arlcteis L.3324-5 et D.3324-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Versement des primes d'intéressement
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément aux aiecrllts L. 3315-2 et R. 3313-12 du cdoe du

travail, chaque bénéficiaire reçoit une imnafitroon pratont noameynt sur les smoes qui lui snot attribuées au ttrie de l'intéressement et dnot il puet demander, en tuot ou partie, siot le venemesrt siot l'affectation à un plan, et sur le délai dnas luequel il puet fomurelr sa demande. La dmanede du bénéficiaire est formulée dnas un délai de 15 juro à cptomor de la dtae à leaucle il a été informé du matont qui lui est attribué.

Cinq juro après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires snot présumés informés.

Le bénéficiaire de la prmie ilidudenivle d'intéressement pruroa opter(1) :

*? puor un règlement pratiel ou taotl de sa prime iviednuldle d'intéressement ; les semmos reçues sernot arols iolæbmsps au ttrie de l'IRPP (impôt sur le reenvu des pneonsres physiques) dnas la catégorie des tetarienmts et slraiaes ;
? puor un veenrsmet piaterl ou ttoal sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.*

Sous réserve que cette atfecitaofn ieinervtne dnas les 15 juro sviaunt son versement, les semmos snot aolrs bloquées pndnaet la durée légale en vuugier et exonérées d'impôt sur le reenvu dnas la lmitie d'un moannt égal à la moitié du pnaolfd annuel moeyn de la sécurité sociale.

Chaque salarié diot friae connaître son cohix en rntaonruet à l'entreprise un qrneisotinuæ que celle-ci lui ardesse anvat cugahe versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dnas le délai prévu, l'intéressement srea affecté d'office sur le peanmclt prévu par défaut dnas le règlement du paln applicable. Les sommes ne snot négociables ou eliiegbs qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dnas le règlement duidt plan.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecpet des dnipisiosots des arleicrs L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Article 10 - Droits issus du compte épargne-temps *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

Conformément à l'article L. 3153-3 du cdoe du travail, les dortis icrtnsis à un ctopme épargne-temps et transférés dnas un PECRO snot exonérés, suos cnieteras conditions, de cherags saloeics et d'impôt sur le revenu dnas la litime de 10 juro par an.

*(1) Aiclre étendu suos réserve du rcpsset des dnpisioitsois des aleicrct L. 3152-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Article 11 - Jours de congé non pris en l'absence de CET *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

Le PROECI puet être, notamment, alimenté par le vesrenmet des smemos cednoparrosnt à 10 juro de reops non pirs dnas les contioinds fixées aux arltiecs L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du cdoe du tarvail :

? le congé anuenl ne puet être affecté au PROECI que puor sa durée excédant 24 juro oveaburts ;

? les juro versés dnas un PERCOI snot exonérés, suos caertiens conditions, de coianostts de sécurité sclaoie et d'impôt sur le revenu dnas la litmie de 10 juro par an ;

? les juro versés ne snot pas pirs en cpmtoe puor l'appréciation du polanf de vsereemnt iidenuvidl visé à l'article L. 3332-10 du cdoe du travail.

Article 12 - Plafond de versement *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

Il est rappelé qu'en aailocitppn des dosntiiopps de l'article L. 3332-10 du cdoe du travail, la totalité des vetrnmsees voairteols d'un épargnant à un PEE ou PEI d'une prat et au PERCOI d'autre part, ne puet dépasser, au ttrie d'une année civile, 1/4 de sa rémunération annuelle bture ou de son reenvu pnsrefnsioeel imposé à l'impôt sur le reenvu au ttrie de l'année précédente (ou de sa psioenn de retraite).

Le matnot ttoal anuenl des smomes versées par le chef

d'entreprise, ou s'il s'agit d'un mradaitnae social, par le président, les deutriecs généraux, gérants ou mberes du directoire, ne puet excéder 1/4 des rémunérations perçues au ttrie des fnnocotis exercées dnas l'entreprise et dnot le mnatont est imposé à l'impôt sur le reneu dnas la catégorie des teienrtmts et salaires, ou de son reneu peonfsinoresl imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total aenunl des somems versées par le cnnjoit du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dnot le caront de taarivl est suspendu, qui n'ont perçu anuuce rémunération au titre de l'année de versement, ne puet excéder 1/4 du plnofad aenunl de la sécurité sociale.

Cette lmitie s'applique aux veseetrmns vaolnrietos des salariés mias n'inclut pas les smoes reçues au titre de la prpactioatiin et/ou de l'intéressement, ni celes ipesnlodoniibs transférées en pearnvoce d'autres palns d'épargne, ni les ttresrafns en penrnovcae d'un CET ou les smoems monétisés issus des jours de congé non pris, iisentvs dnas le PERCOI.

Article 13 - Aide de l'entreprise *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

L'aide de l'entreprise cnsosite en la pirse en crhgæ des faris de tuene des rtrigeess inileivduds et de tuene de compte-conservation. Ces faris cnisset d'être à la craghe de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y cmropis les retraités et préretraités ; ces frais ibcomnet dès lros aux pturroes de parts concernés.

(1) Aiclre étendu suos réserve du rsecpet des dnpoosstiiis prévues aux aeitrcs L. 3334-7 et D.3334-3-3 nuuovaex du cdoe du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 14 - Modalités de gestion des droits attribués aux salariés *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

La volonté des siregniatas du présent acrocd est de popesorr un choix entre des sopturs de pncmeelat à différents plforis de risque, aevc duex mdoes de goeistn ? la gtsieon lbrie ou la geitson pilotée.

Article 14.1 - Gestion libre *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

Le mdoe de gteosin lbrie ofrfe au bénéficiaire la possibilité de cisoihr enre les FPCE stivauns :

? Hiaunms monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;

? Hmnaus tuax ISR (fonds classé par son règlement en « oitloignbas et auters teirts de créances libellés en eruo ») ;

? Hmunais tuax siarldoie (fonds classé par son règlement en « obtnaloigs et aeurts tretis de créances libellés en eruo ») ;

? Hiumnas diversifié équilibré sllioadre (fonds d'allocations « multi-actifs », isntevi ernte 5 % et 10 % en ttres d'entreprises « sdeioirlas » définies à l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier) ;

? Hiamnus aciotns ISR (fonds classé par son règlement en « Aotcnis de pyas de la znoe eruo »).

L'orientation de la getison et la ctipmioosn de l'actif de ccauhn de ces FPCE snot précisées dnas luer règlement anisi que dnas leurs dtnmecous d'informations clés puor l'investisseur (DICI), lquelseels snot annexés au présent règlement.

Dans le cdrae de la goseitn libre, le bénéficiaire puet efeefcutr des aeirtragbs à sa convenance, et à tuot mmneot de l'année etrne les FPCE du PERCOI.

Article 14.2 - Gestion pilotée *En vigueur étendu en date du 13 mars 2019*

La giseotn pilotée résulte d'un cohix formulé par le bénéficiaire.

Ce mdoe de gsieon pilotée ropese sur une geisotn cliotlcvæe automatisée de l'épargne définie en fitoncon du nrmbœ d'années ranetst à ciorur jusqu'à l'âge du départ à la reitatre du bénéficiaire.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire d'une gestion prudente.

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de comptes le bénéficiaire de parts ou au teneur de gestion une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est imputée au bénéficiaire en fonction de sa part et de sa répartition entre les parts. Les revenus des parts réemployées viennent en priorité de la valeur globale des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Le teneur de comptes du bénéficiaire de parts ? teneur de registres, IFEP Épargne Salariale, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des plafonnements déterminés par le teneur de registres. La société de gestion est sollicitée d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Article 16 - Conseil de surveillance des FCPE
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le teneur de registres procède à la constitution des bénéficiaires de la grille définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, paritaires de parts, désignés par le comité social et économique ou par les représentants des salariés syndicaux, ou bien élus directement par les parts de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Hnmaus gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DCII figurant en annexe II du présent règlement.

Article 17 - Indisponibilité des droits
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent plan d'épargne pour la retraite collective à l'IFEP Épargne Salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les sommes versées au PORCEI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

Les conditions de suspension dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Les sommes affectées au PCROEI peuvent être liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

Conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 149-I de la loi n° 2015-990, le choix par défaut sur le PORCEI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné à l'immédiate consommation et des investissements de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE Aoitncs PME-ETI « prat A ». (2)

a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de ces droits cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine.

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le Bénéficiaire, les sommes sont investies dans la grille de pilotage « Préféré ». Si le salarié est déjà investi dans une autre gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;

En conséquence, le présent PCROEI devient « PERCOI + » est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisée par décret. (2)

c) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° 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 prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3334-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

d) Situation de détresse du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier modifiés.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Article 14.3 - Transferts entre les différents modes de gestion
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée et inversement, de la gestion pilotée vers la gestion libre.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits subévalués d'être débloqués.

Article 18 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre

meçon approprié.

Le teneur des registres, fiat privenar aux bénéficiaires, à la siute de tuote aiutcsiiqon de parts, ou au mnios une fios par an en l'absence de versement, une fhice indiquant(1) :
? le nrbmoe de prats aeuqiscs au trite de lrues vsemreets ;
? la dtae à ptirar de lellquae ces prats snreot négociables ou exgieibls ;
? les cas dnas lelques ces prtas puvenet être eonlxptemclinneeet dnspiieolbs ;
? le matnont du précompte effectué au tirte d'une prat de la cbrnootiitun sioalce généralisée (CSG) et d'autre prat de la cbutronitoïn au rrbneummesot de la dtete soilcae (CRDS).

L'entreprise rteermta à tuot salarié lros de son eahmubce un lerivt d'épargne siaarlale présentant les dsiptosiifs mis en plcae dnas l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, qutte l'entreprise, l'employeur est tneu de lui rtetrmee l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du cdoe du traival inséré dnas le lvriet d'épargne sairlalae prévu par les altcreis R. 3341-5 et R. 3341-6 du cdoe du travail, ctnpraomot les itnonfoiarms et mentonis sinetuvas :

- ? l'identification du bénéficiaire ;
- ? la dcstpoierin de ses avrois acuqis ou transférés ;
- ? les meintnos des dteas de disponibilité des avoris en cotpme ;
- ? la mtieonn sur tuot élément utile à l'épargnant puor en obeitnr la lioaiquitdn ou le trfnaset ;
- ? l'identité et l'adresse des teuenrs de cptmoe auprès dqesuels le bénéficiaire a un cmopte d'épargne sliaarale ;
- ? la metonin selon lquaelle les frais de tunee de cpmtoe snot à la charge, siot de l'épargnant, siot de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dnas le lverit d'épargne salariale, diot être riems à l'épargnant par l'entreprise qu'il quttie ou le cas échéant par l'intermédiaire du teuner de cptome sur dndadmee expssere de l'entreprise.

Le bénéficiaire qiunattt l'entreprise a la possibilité de :

- ? cnrseveor l'épargne au sien du paln d'épargne de son aneineve etseinpre ;
- ? dnaedemr la loiaditiqu tatloe ou pelitalre de ses avoris ;
- ? ontiebr le tferranst de ses aorvis sur le paln d'épargne auuquel il a accès au titre de son neovul emploi.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dsioisoiptns de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 noavueux du cdoe du travail. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 19 - Paiement des avoirs détenus dans le PERCOI
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

À l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoris s'effectue siot suos fmore de rntee viagère aiquisce à trtie onéreux, siot suos fomre de capital, siot puor ptarie en retne et puor pirtae en capital, sleon le cihox formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire otpe puor le vesrement d'une rente, les arvois du PRECOI soernt confiés à la cpmogaine d'assurances R2E, ou à un atrue asuserur sleon le cohix du bénéficiaire.

La délivrance des smmeos puet se friae en cptaail versé en une selue fios ou de manière fractionnée.

Au cuors des 6 mios précédant luer départ à la retraite, les bénéficiaires divenot eixrpemr luer cihox etre rente viagère ou capital, auprès du teuner de registre, au moeyn d'un imprimé édité par ce dernier.

À défaut de choix exprimé, les airvos rtsoerent dbniisopels sur le cpmpte des ptourres de prtas et le pnmaeiet se frea suos frome de capital.

Si un bénéficiaire décède avant son départ à la retraite, qeul que siot le choix qu'il arua exprimé, la délivrance de ses arivos se frea en capital.

Les dmedenas de rachats, accompagnées s'il y a leiu des pièces justificatives, snot reçues chez le teuner de ctpmoe au puls trad la vilée ouvrée du juor de calcul de la veluar ltiitudvaqe de cuaqhe FCPE, seoln les modalités précisées dnas son DICI.

Sous réserve de la conformité de la ddmneae reçue, le tueenr de compte ectfuefe le règlement au bénéficiaire sur la bsae de la vuaelr ltqadiviue des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il antiareppt à ses aantys dorit de dnmdaeer la liitdaoiqun de ces dirtos qui snot deeuvs immédiatement exigibles.

Article 20 - Litiges
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Avant d'avoir rorecus aux procédures prévues par la réglementation, les stareginias de l'accord s'efforceront de résoudre les lietigs afférents à l'application du présent règlement.

Article 21 - Durée du plan. – Modification
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le paln est cloncu puor une durée indéterminée.

Il puora être modifié par l'une ou l'autre des pariets par avenant.

Il prruoa être modifié par avenant établi soeln la même procédure que sa cnusiocoln à l'initiative de l'une ou l'autre des paertis sinitrgaees de l'accord. Ctete mtoidoicafn dreva être effectuée 3 mios avant la fin d'un eeicxcre puor prendre efeit l'exercice suivant.

Toutefois d'un cmomon accord enrte les parties, et suaf dsiisiptnoos légales contraires, l'avenant purroa être d'effet immédiat.

Article 22 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Lorsque l'adhésion au paln a été négociée au sien des erteepsnirs adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mios avant la fin d'un erieccxe ciivl puor pnerrde efeit l'exercice suivant.

Dispositions finales

Le présent règlement de PROECI pndrera eefft dès sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent règlement de PECORI répond aux eeinecgxs de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des chances, il est éligible à la réduction du faoifrt siaocl de 20 à 16 % sur les somems versées dnas le « PECRO + » au titre de l'intéressement, de la papitracitoïn et de l'abondement. Le présent règlement est régi par les dsinoptsiios du lvrie III de la troisième pitare du cdoe du travail, conformément aux diionotissps de l'article L. 3334-4 du cdoe du travail.

Article - Annexe II.1

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Liste des stroupps d'investissement du PERCOI

FCPE retenus	Classification AMF
Humanis monétaire ISR	Monétaire
Humanis tuax ISR	Obligations et atuers tetirs de créances libellés en euro
Humanis tuax solidaire	Obligations et aeruts trties de créances libellés en euro

Humanis diversifié équilibre solidaire	Multi-Actifs
Humanis actuels ISR	Actions de pyas de la znoe euro

Article - Annexe II.2

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Grille d'allocation d'actifs dans le cadre de la gtoesin pilotée

(Grille non reproduite, cotsnbalule en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cinneotvon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/029/boc_20190029_0000_0026.pdf

Annexe III : Accord d'intéressement des salariés dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- ? par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- ? par les dispositions du présent accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement « celf en mian » 3312-1.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération conformément à l'article précité. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CDRS et, sous réserve de l'article « Vemrseent » à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les salariés signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise attendue par ailleurs qu'elle soit associée aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Article 2 - Calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Article 2.1 - Conditions de calcul de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si le résultat est supérieur à 8 % du chiffre d'affaires alors la prime globale d'intéressement sera égale à 5 % du résultat.

Dans le cas des chefs d'entreprise majoritaire, TNS, artisan ou

commerçant, il faudra retirer la somme de 30 000 € du résultat, conformément à la rémunération du dirigeant.

Si le jeu des pourcentages aboutit à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro. En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

(1) Article étendu sous réserve de la caitcoiarlfin du résultat utilisé dans le calcul de la prime d'intéressement.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 2.2 - Calcul de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement bute est constituée par la somme des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser au maximum 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

(1) Article étendu sous réserve de sa mise en cohérence avec l'article 2.1.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Bénéficiaires individuels
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail). Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise s'agit de la période de travail et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de s'absence du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Dirigeants et conjoints dans l'entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés(1) :

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint cauloabelrotr ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficie de l'accord d'intéressement. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la codoinitn d'effectif riuqqe par la loi est rliptee padnent une durée cumulée au moins égale à 12 mois au cours des 3 derniers exercices.(1)

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Article 4.1 - Critères
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'intéressement entre les bénéficiaires pour sa totalité (100 %) sera réparti en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Sont généralement, sont assimilées à une période de présence tous les périodes légalement assimilées de période de présence du travail et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de clourenelss prud'homme, etc.).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de

l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et des articles L. 3142-1-1 et L. 3314-5 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 4.2 - Plafonnement des droits individuels
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le montant des droits susénumérés d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. (1)

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 4.3 - Versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retrad égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts, qui ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sont à la charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :
? pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
? pour un versement partiel ou total sur le (s) plan (s) d'épargne salariale (s'il est mis en place). Les FPEE proposés ont pour société de gestion Hinumas gestion d'actifs et tenent de comptes ceruavosentr de parts IFEP Épargne Salariale. Le dépositaire des FPEE est renseigné dans le DCII de ces derniers.

Si cette affectation à un Plan d'épargne intervient dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle la prime a été perçue, la somme comptabilisée est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en raisonnablement à l'entreprise un mois avant que celui-ci lui soit versé.

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information préalable sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. (1)

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en cas d'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera affecté d'office sur le plan prévu par défaut dans le règlement du PEE ou du PEG ou du PEI applicable. Les sommes ne sont négociables ou échangeables qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Cependant, à défaut de réponse et d'option du salarié dans le

délai prévu, et en l'hypothèse de l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Article 4.4 - Information des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Information collective

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes les modalités ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

L'application du présent accord est suivie par l'instance représentative du personnel désignée dans le bulletin d'adhésion au présent accord.

Le cas échéant, l'entreprise lui communiquera les données nécessaires pour vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du code du travail. Les rémunérations individuelles devant être communiquées ne sont cependant pas communiquées.

Les représentants des salariés sont régulièrement informés de l'application de l'accord.

Information individuelle

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise participant à un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositions mises en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche d'information de paie. Cette fiche mentionne :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4° La somme opérée au titre de la contribution sliacée généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5° Lorsque l'intéressement est versé sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou échangeables et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note relative aux règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche d'information peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant

qtitue l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses arviros cotrnapomt les iftamironons et minotens sanetvuis :

- ? l'identification du bénéficiaire ;
- ? la deptoircisn de ses aviors auicqs ou transférés dnas l'accord et le paln d'épargne ;
- ? les dtaes de disponibilité des aiorvs en cpmtoe ;
- ? la motnien sur tuot élément utile à l'épargnant puor en otbeirn la lotiudiqian ou le tsrarenft ;
- ? l'identité et asesrde des tueerns de cotpme auprès dlqueuses le bénéficiaire a un cpmote d'épargne saraalile ;
- ? la meiontn seoln luaelqle les fiars de tenue de cptome snot à la charge, siot de l'épargnant, siot de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dnas le lrevit d'épargne salariale, diot être rimes à l'épargnant par l'entreprise qu'il qtitue ou le cas échéant par l'intermédiaire du tenuer de compte sur dmanede eerssxpe de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quttie l'entreprise à la possibilité de :

- ? ceevrnosr l'épargne au sien du paln d'épargne de son anicnee etepnisrre ;
- ? ddeemnar la liiutodqian toatle ou ptlarliee de ses avoirs ;
- ? obneitr le tnaserfrt de ses ariovs sur le paln d'épargne aequul il a accès au trtie de son nouvel emploi.

En cas de ceahnmgt d'adresse, il arppaieentt à l'adhérent d'en asiver le teuenr de ctmpeo caturneevor de parts.

Lorsqu'un salarié silbepucste de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en musree de cecallur les drtois dnot il est titulaire, l'entreprise pnred ntoe de l'adresse à lluleaqe il proua être informé de ses doirts et lui dmnaede de l'avertir de ses cmntgahnees d'adresse éventuels.

En l'absence de paln d'épargne errtenpsie et conformément à l'article D. 3313-11 du cdoe du travail, lurosqe le salarié ne puet pas être aitetnt à la dernière assdere indiquée par lui, les somems alulueqexs il puet prétendre snot tenues à sa diitpsoionn par l'entreprise pdnenat une durée de 1 an cuanrot à cpmetor de la dtae ltimie de venemrest de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail. Passé ce délai, les semoms snot reeisms à la Csisae des dépôts et ctsainogonnis où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au trmee des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 6 - Prise d'effet et durée En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

L'adhésion au présent aorccd est vbalale puor une durée talote de 3 ans ou de tiors exercices, le pimerer de ces ereeixccs étant celui désigné au sien du bileultn d'adhésion au présent aorccd de branche.

En tuot état de cause, l'adhésion diot aoirv leiu au puls trad le deenrir juor du 6e mios qui siut l'ouverture du 1er exreccie

Avenant n 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Préambule En vigueur étendu en date du 20 août 2019

Cet anveant vneit anuelnr et rmeapcelr le prhgaaprae 8 de l'article 4 pinot 4.2 congés enteioplxnecs payés.

Article 2 - Congé exceptionnel pour déménagement En vigueur étendu en date du 20 août 2019

concerné. En cas de dépôt hros délai, les exonérations s'appliquent puor les exreieccs otruevs postérieurement à l'adhésion.

Article 7 - Différends et litiges En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les différends qui pronarieut sirugr dnas l'application du présent aorccd ou de ses atnavens snot examinés aux fnis de règlement par la deioictrn et la représentation des salariés.

Pendant ttuoe la durée du différend, l'application de l'accord se puosruit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiblae dnas un délai de 1 mois, le différend srea soimus aux iinjctordius compétentes par la praitte la puls dgeltinie :

- ? le tribunal d'instance et de gnarde isncante si le liitge est cecilotlf (modalités glbaelos de clcaul et/ou de répartition) ;
- ? le coesinl de prud'hommes si le liitge est iivdunel (salaire ou durée de présence pirs en cpmtoe dnas le clcaul de l'intéressement d'un salarié, illégalité d'une clause).

Article 8 - Supplément d'intéressement En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Dans le crdae et les liemits de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de vserer un supplément d'intéressement au trtie du dienrer eicxcere clos, ce supplément vennat s'ajouter à la prime versée en apolctpiain du présent accord d'intéressement.

Le supplément diot être versé au puls trad le 31 décembre de l'année de veemersnt de la prime initiale.

Article 9 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Dès sa signature, conformément aux dtsnpsioios de l'article D. 3313-2, l'adhésion au présent aorccd deonrna leiu à une slipme niitatoicfon à la doiitercn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taiavr et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, à la dilngece de l'entreprise en un eemapirxle au froamt électronique (version intégrale du txxee signée en PDF) via la plate-forme de télé-procédure, télé-accords à l'adresse [www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) puor tarosissinmn amuutioaqte du dosseir à la dciroietn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taavr et de l'emploi (DIRECCTE) compétente. (1)

Conformément aux dpsiosotniis de l'article 4.4, le présent accord frea l'objet, à la dlcgeineie de l'employeur, d'une ctmacmiooiunn à tuos les salariés de l'entreprise.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respct des dnsiioiposts de l'article D. 3313-1 modifié du cdoe du travail. (Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Les salariés aanyt au mmiunim 6 mios d'ancienneté consécutifs, bénéficieront d'un congé epctenxnoeil d'une journée rémunérée puor déménagement.

Ce doit srea accordé une fios tuos les 3 ans sur présentation de justificatif. Puor toute nolvelue deadnme dnas la lmitie des 3 ans, un congé eeinxpotecln puor déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur srea accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fiat la demande, dnas la ltmie d'un juor par an.

Toutefois, qluele que siot son ancienneté, un congé eontinxepecl puor déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur srea accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fiat la demande, dnas la ltmie d'un juor par an.

Article 3 - Dispositions spécifiques entreprises de – de 50 salariés En vigueur étendu en date du 20 août 2019

Cet avnneat s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est arppau qu'il n'y aviat pas bieson de dtosiiinspos spécifiques puor les eptirersens de mions de 50 salariés.

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

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

Avenant n 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFP ; CGT CSD ; UNSA FCS,

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Cet avenant vient modifier l'article 5, point 1.2 « Fenêtre de dialogue social », sous point 1.2.1. « Cnucob ».

Cette modification a pour objet et rappelle les trois premiers paragraphes.

Article 2 - Modification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les entreprises dans le champ d'application ont une obligation destinée à assurer le fonctionnement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette obligation est égale à 0,06 % du montant de la masse salariale brute versée d'assiette aux cotisations de la sécurité

Avenant n 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité secteur 10

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFP ; CGT CSD ; UNSA FCS,

Article 1er - 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 OPCO (opérateurs de compétences). En application de ce texte, les entreprises professionnelles devaient désigner l'OPCO qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche sera rattachée. Ceci résulte de l'accord conclu de l'OPCO du secteur et ce avant le 31 décembre 2018.

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

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 20 août 2019

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les sommes payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N-1, sur la base de la DDAS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

Article 3 - Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est rappelé qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

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

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

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

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel (chaque trimestre débutant le 1er janvier, 1er avril, 1er juillet ou 1er octobre).

La branche de l'esthétique a signé un accord de désignation le 30 novembre. La DEFOP par un courrier du 23 janvier 2019 a demandé aux professionnels sociaux des précisions sur la désignation de l'OPCO.

C'est pour ces raisons que les représentants signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ont convenu des dispositions suivantes :

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le champ d'application sera celui de la convention ICDC 3032.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Par le présent accord, la branche ICDC 3032 désigne l'OPCO des entreprises de proximité (« secteur 10 ») sous le nom de Marx-Bagorski).

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la cotisation non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une organisation représentative de l'opérateur de compétences qui sera créé sur ce secteur.

Article 4 - Mesures spécifiques aux entreprises de – 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entrepreneurs de moins de 50 salariés.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les partenaires sociaux décident de se réunir avant la fin du premier trimestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Article 6 - Point de vigilance
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Outre les points de vigilance du rapport Marx-Bagorski concernant le secteur des services de proximité : géographie ; périmètre fonctionnel et pérennité ; organisation territoriale et proximité ; risque de perte de mutualisation entre entreprises ; hétérogénéité des besoins de formation selon les métiers ; proximité avec les réseaux de formations, la chambre régionale attire l'attention sur sa spécificité de bassin de formation et tend à réaffirmer sa démarche de création de SPP de branche prenant en compte ce critère.

Avenant n 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIEPEEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; UNSA FCS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

L'article 5 est modifié comme suit :

« Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant leur cotisation les antérieurs au droit ou ayant :

- ? le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieure au montant du RSA (base « couple », indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) ;
- ? les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont éligibles à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci puoivot à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisent à l'une des conditions suivantes :
- ?? être âgés de moins de 18 ans, non salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- Cas particuliers des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la prestation maladie unilatérale : ces enfants ont déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 coexistent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la prestation maladie unilatérale et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période ;
- ?? être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficiaire d'une allocation familiale en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et rattachés à charge par l'administration fiscale du participant ;
- ?? être âgés de moins de 26 ans et :
- ??? être à la charge d'un premier employeur et inscrits à ce titre au

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

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

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er avril 2019.

Pôle emploi ;
??? ou exerce une activité rémunérée pour un contrat un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
??? ou bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de formation professionnelle dans le cadre de la réserve de formation annuelle de l'Etat ;
?? être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, rattachés à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifiant de la possession d'études supérieures ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
?? quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;
? les enfants rattachés à l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre desquelles le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
? les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant ;
? les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du participant sous réserve de fournir une preuve de leur situation.
?? cas particuliers des enfants et descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la prestation maladie unilatérale : ces enfants ont droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la prestation maladie unilatérale et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personnes à charge au titre du présent contrat.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à prestations sont ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
? à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
? au moment du décès du salarié si la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

Ce présent avenant doit s'appliquer dans tous les établissements de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de

prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :
 ? la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
 ? le thème de négociation du présent avenant, à savoir les frais de santé, ne peut donner lieu à des dispositions différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectué les formalités de dépôt.(1)

Sous réserve, en application des dispositions transposées de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre(2) des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant a pour objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 Classifications et définitions des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Cet avenant n° 23 modifie l'article 11 - point 6. Définitions des emplois.

Les professions suivantes sont concernées de modifier la classification des emplois de la filière esthétique en institut de beauté, hros institut et en spa définis dans le point 6 de l'article de 11 de la convention collective. Les emplois du personnel administratif et des écoles ne sont pas concernés par ces modifications. Les autres points de l'article 11 demeurent inchangés.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

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

Propos liants :

Pour l'ensemble des effectifs :

? le salarié est chargé d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture d'entreprise de l'entreprise ;
 ? Il assure la propriété et le respect de son espace de travail.

Pour rappel la responsabilité en matière de prévention est dans l'obligation de suivre un stage d'hygiène et de salubrité pour excéder (art. R. 1311-1 et suivantes du code de la santé publique).

Employé ? : effectifs 135 à 200.

Agent de maîtrise ? : effectifs 230 à 250.

Cadre ? : effectifs 270 à 300.

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*
 (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) *Les termes « en nombre » sont exclus de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.*
 (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2019

Les parties conviennent de modifier la définition des emplois à la manière décrite dans « l'article 5 : définition de la branche aux ayants droit du salarié » de l'accord du 7 octobre 2015.

Niveau 3 : CAP.

Niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac PRO.

Niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)
https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0009.pdf

Article 3 - Classification des emplois administratifs

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

La classification des emplois administratifs est en cours de rédaction à la date de la signature du présent avenant du 11 juillet 2019.

Article 4 - Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent accord et à la convention collective des entreprises du secteur qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

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 entreprises veilleront au respect de :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans ce que les aspects de la 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, sans aucune différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

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

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord prouva être déposé par toute autre organisation représentative s'annulant du présent accord.

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

Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCS UNSA,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles pour le coefficient 270

En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Pour le coefficient 270, la rémunération brute mensuelle sera indexée à celle définie pour la grille des salaires des écoles d'esthétique lors de l'avenant n° 18 signé le 5 juillet 2018.

Cette rémunération est de 2 378 €.

Lors des prochaines discussions salariales de la branche, chaque grille (instituts, écoles et administratifs) fera l'objet d'une négociation propre.

Article 2 - Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la situation des entreprises du secteur qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

L'application de cet accord de travail 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 s'engagent à :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans la mesure où elles ont droit à la maternité et à la parentalité,

Avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSD CGT ; FCS UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 8 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

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

obstacle, se voit 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, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Les parties signataires s'engagent à renégocier les accords dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
? Simc si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
? ponctif de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

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

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

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

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

En parallèle de la rédaction de l'avenant n° 23 sur la qualification des emplois qui a créé un coefficient 270, les parties ci-dessous sont parvenues à une entente en matière de rémunération pour tout coefficient.

Le tableau de garanties définies à l'article 6 de l'accord du 7 octobre 2015, actualisé par l'article 2 de l'avenant n° 1, est remplacé par le tableau de garanties en annexe I du présent avenant.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la situation des entreprises du secteur qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'application de cet accord de travail doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal,

saliare égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises visées ont pour objet :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les avantages pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
? l'égalité de traitement entre les salariés, notamment l'absence de toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet accord s'applique d'une durée indéterminée.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1er janvier 2020.

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont un original sur support papier signé des parties et un original sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail présentement l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSD CGT ; UNSA FCS,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Cet avenant n° 25 modifie l'article 11, point 6 « Cosacfaniliits et définitions des emplois ».

Les parties conviennent d'appliquer la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux définis dans le point 6 de l'article 11 de la convention collective. Les autres points de l'article 11 demeurent inchangés.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Vu le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux règles de l'assurance complémentaire santé des salariés mses en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions susvisées un accès sans restriction à des soins de santé ;

Et vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif aux règles que doivent respecter les cotisations complémentaires en santé pour bénéficier des avantages sociaux et sociaux attachés au dispositif des « cotisations sociales et sociales » dans le cadre de la réforme « 100 % santé »,

Les parties conviennent d'appliquer l'article 6 de l'accord du 7 octobre 2015, définissant les garanties, comme suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Tableau de classement au 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Circulaire collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0029/boc_20200029_0000_0007.pdf

Propositions :

Pour l'ensemble des cotisations :

Le salarié est tenu d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les consignes et la culture d'entreprise de l'entreprise.

Employé : coefficients 135 à 200.
Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.
Cadre : coefficients 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des coefficients des emplois :
? niveau 3 : CAP ;
? niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac pro ;
? niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Circulaires des administrations collectives.)
https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0009.pdf

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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 des représentants du personnel qui ont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'application de cet accord de travail doit, dans une même entreprise, être appliquée au respect du principe « à travail égal,

sraalie égal ».

Conformément à ce ppciinre et aux dinotoiispss du cdoe du taarvil et de la cnoeniovn collective, les eestnirpres voillèrent au rsectpet de :

? l'égalité de rémunération ernte homems et femmes. Les femmes, snas que les abcenses puor maternité y fensast obstacle, se vioent attribuer, dnas les mêmes cdntoionis que les hommes, le neaviu de qaiucitoliafn et le sraaie prévus par la présente cnivoeonnt coltelcvie et bénéficient des mêmes coinditons de ptroimoon et/ou d'évolution, naemnomt silaalare ; ? l'égalité de tenemirat etnre les salariés, exclnaut nanmtemot toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Cet accord srea d'une durée indéterminée.

Avenant n 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSD CGT ; FCS UNSA,

Article 1er - Modification des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les artcelis 8.3 ; 8.4 ; et 8.5 de l'accord du 7 octrtboe 2015, snot désormais rédigés cmome suit.

Article 1.1 - Régime de base obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La cghrae de cioattiosn du régime de bsae oaoglitribe diot être répartie comme siut :
? 50 % puor l'employeur ;
? 50 % puor le salarié.

Ces tuax de ctsaootiins intègrent le coût de la portabilité.

Taux de csoatnoitis puor le régime général :
? puor le régime de bsae obligatoire, le tuax de ciotioastn est de 1,16 % du poanlfd mueensl de la sécurité sociale.

En praeoutncge PSMS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit fuitvtaacle (base conventionnelle)	?	0,99 %	0,76 %	?	0,58 %	0,44 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						
Option 1 facultative	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %
Option 2 facultative	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %

* Gratuité à patrir du 3e enfant

Taux de ciotaonitss supplémentaire en pacguretone du pnoaflfd mesenul de la sécurité slcoaie lqsuroe l'entreprise a mis en pcalle l'option 1 oriaboilgte puor ses salariés

En pgetncroaue PSMS (plafond mseuenl de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent anneavt srea déposé, par le secrétariat de la coimsiosmn paritaire, auprs des sceervis ctrnueax du ministère chargé du travail, à la dtcieorin générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent acocrd pruroa être déposé par ttuoe arute oiraigaotnsn représentative saatinrgie du présent accord.

Les petrais snregaaitis cennennoivt de slicloetir l'extension du présent avenant, en apcoipliatn des dnoisotpsis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les dsnstioipois du présent anneavt enrrotet en vgeuiur à cmpetor du 1er juor du mios suaivnt la dtae de l'extension.

Taux de ctsntooiias puor le régime local :
? puor le régime de bsae obligatoire, le tuax de cisitotaon est de 0,67 % du pnfaold munesel de la sécurité sociale.

À trtie d'information, le ponlafd msuneel de la sécurité saoilce puor l'année 2020 est fixé à 3 424 ?. Une coasittoin de 1,16 % du PSMS coseropnrd à un motannt de 39,72 ?.

Article 1.2 - Régimes optionnels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Taux de cisooattnis gbolaux en purtengocae du panflod mesunel de la sécurité scoaile si l'entreprise met en pcalle une ootipn olaiboigte puor ses salariés

En prteangcoue PSMS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général	Régime local
	Salarié	Salarié
Option 1 obligatoire	1,64 %	1,15 %
Option 2 obligatoire	1,89 %	1,40 %

Il est rappelé que dnas le crdae d'une opotin oaogrbtiele puor les salariés, la coiaastotin diot être prise en chgare a minima à 50 % par l'employeur.

Article 1.3 - Régime facultatif
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Taux de cntstaoois supplémentaire en pgcouteaenre du plnoaflfd msneuel de la sécurité scailloe lqsuroe l'entreprise a mis en pcalle la bsae cneneoolnvtinle oaiogiotblre puor ses salariés

Extension ayants-droit fait l'option 1 obligatoire	?	1,41 %	1,05 %	?	1,00 %	0,73 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						
Option 2 facultative	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %
* Gratuité à partir du 3e enfant						

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PSMS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit fait l'option 2 obligatoire	?	1,65 %	1,20 %	?	1,24 %	0,88 %
* Gratuité à partir du 3e enfant						

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune situation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'application de cet accord de travail 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 veillent au respect de :

l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment saillance ;

l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants pourront à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, éliminer la détermination des autres dispositions de la convention collective en vigueur au 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signature de la dénonciation.

L'accord dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail présentement l'article L. 2261-24 du code du travail.

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour du mois qui suit son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Par l'accord du 7 octobre 2015, les parties ont institué un régime complémentaire frais de santé conventionnel mutualisé.

Afin d'observer les évolutions du régime et son équilibre, les parties ont créé conjointement à la mise en place du régime, un comité de suivi.

Suite au dialogue social sur les comptes du régime, finalement état pour la 2e année consécutive d'un déséquilibre, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation afin de garantir la pérennité et la stabilité du régime mutualisé.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux taux de cotisations du régime mis en place par l'accord du 7 octobre 2015.

contribution conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB-SPA ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CGT CSD ; UNSA FCS ; CFDT services,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet avenant modifie l'article 14 sur la formation professionnelle continue. Il introduit une contribution collective pour le financement complémentaire du plan de développement des compétences.

Article 2 - Contribution à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les entreprises employant moins de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- ? 0,55 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
- ? 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Les entreprises employant plus de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 1,40 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- ? 1 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
- ? 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent avenant et à la composition des entreprises du secteur qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail article 8 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS ; CFDT Services,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'article 8 de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie – IDCC 3032

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

« Article 8

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'application de cet avenant doit, dans une même entreprise, être la même pour tous les salariés « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les salariés bénéficient de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les avantages pour maternité y soient un obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le salaire de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariales ;

? l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les entreprises s'engagent à réviser les négociations avant le 31 décembre 2022.

Article 6 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

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

Les entreprises s'engagent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 8 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension et au plus tard le 1er janvier 2021.

Rupture du contrat de travail

1. ? Démission

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

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

- ? pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
- ? pour le personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté, à 1 mois.

Dans le cas de l'inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci pourra être condamné par une décision de justice à une indemnité compensatoire aux lieu et place de ce qu'il aurait dû effectuer.

2. Licenciement

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et conseils des représentants du personnel dans sa décision. Après la période d'essai il y aura lieu d'appliquer la procédure légale.

La période de préavis est, sauf dstinioposs puls favorables, fixée comme siut :

? ? puor le posnrenel aaynt minos de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, à 1 sanmeie ;

? ? puor le psoneernl anayt de 6 mios à 2 ans d'ancienneté, à 1 mios ;

? ? puor le psnoeenrl ayant au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, à 2 mois.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire ecffetuer tuot ou praitte du préavis par le salarié, celui-ci rrecevea une indemnité égale à la rémunération qu'il aaiurt perçue pndadnet la durée du préavis rntaset à criour s'il aviat travaillé.

Dans le cadre d'un licenciement, les salariés snot autorisés, pdnnaet la période de préavis, à s'absenter puor rccrheeehr un elopmi pennadt un nrmbœ d'heures égal, par mios de préavis, à la durée hodrmadaiebe du tvaiarl du salarié dnas l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de duex hreues par juor snas dntiuiomn de salaire.

Les anesechs senort fixées un juor au gré du salarié, un juor au gré de l'employeur. Si les peïtras y consentent, ces hueres d'absence purrnoot être groupées en ptiare ou en totalité.

Les indemnités de lctenieenicms srneot ceomnorfs aux dipntoisissos légales en vigueur. »

Article 2 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent anevnat est conclu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

En atioppcialn de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au domiane de négociation du présent aocrd et à la cniogtiroaufn des esprnetreis du sceteur qui snot dnas luer ganrde majorité des TPE, aunuce sialtupoitn spécifique n'est prévue puor les eeirnesptrs anyat un ecctffe inférieure à 50 salariés.

Avenant n 32 du 14 avril 2022 relatif aux congés exceptionnels et à l'autorisation d'absence article 10 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS ; CFDT Services,

Article 1er - Annule et remplace l'article 10, les points 4.2 et 4.3
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

4.2. ? Congés exceptionnels

Événement	Sous classification	Congés
Mariage/ Pacs	Le sien	4 jours
	Son enfant	2 jours

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés *En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

Les dopstosiniis du présent anevnat s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022*

Le présent aaevnnt srea déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des sveriecs cuneatrx du ministère chargé du travail, à la drcoieitn générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent anevnat pourra être déposé par totue autre ogriisatoann représentative sgtaairine du présent avenant.

Les piraets sniraiagtes cneinnvenot de siocetllir l'extension du présent avenant, en atocipaipln des dnpioitssios de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les dnsooptsiis du présent annvaet eetnrrnot en vieguur à ctomper de la dtae de pbilcaution de l'arrêté d'extension au Jnaourl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les petreraains saioucx de la bahcrne ont souhaité aprpoteor des précisions sur l'article 8 de la CCN de l'esthétique à la sutie de dndmeeas d'interprétation de cet article.

Les dsinsotpiios du présent aveannt creocnnnet teotus les catégories socio-professionnelles.

Naissance	Congés de naissance(1)	3 juors que puor le père dnas la litmie de 6 mios celiadnars après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant doopitssiin légale en vigueur
Adoption		3 juors dnas la liitme de 6 mios cnerdlaaies après l'arrivée de l'enfant

Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire Pacs	
	Concubin	
	Frère/s?ur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents/Parent du concubin	
	Arrière grand parent	1 jour
	Grand parent	
	Beau-frère/belle s?ur	
	Gendre/belle fille	
	Nièce/Neveu	
Enfant ? 25 ans	7 jours ouvrés fblictornnae en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de diuel 8 jours ouvrés dnas un délai d'un an à cmpoetr du décès de l'enfant.	
Enfant + 25 ans		
Enfant + 25 ans et lui-même parent		
<i>Annonce sanecrunve handicap(1)</i>	Son enfant	3 jours
Déménagement		1 non payé/an
		1 payé tuos les 3 ans

Congés divers

Enfant malade		Application des dotiisniosps légales + 1 jour par an rémunéré (sur justificatif)
Enfant hospitalisé		
Rentrée scolaire		Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou pusieulrs etnnafs scolarisés vnivat au foyer, bénéficieront à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de luer hairroe huaeibtl puor agpncoeamr lrues enfants.
Apprentis	Révision puor examen	5 jorus ouvrables. Il diot être pirs dnas le mios qui précède les épreuves snas qu'il siot nécessairement accolé aux deats des épreuves. De même, le bénéfice de ce congé n'est pas lié à une présence effvceite ou olabotgirie de l'apprenti au cntree de formation, même si le cdoe du taairvl laisse eterdne que ce congé, à l'origine, se jafiiitsut aifn de prmrettee à l'apprenti de srvuie des eemnesngteis spécifiques à la ptaiaossn des examens.

Salarié en corantt de professionnalisation	Révision puor emxean Éducation nationale	Pour les diplômés Éducation nationale, le salarié bénéficiera d'un congé de juros dnas les mêmes coniidnts qu'un apprenti, aevc ttfooeuis la possibilité de fceanterior ce congé enrte la 1re et la 2e année si le cddidanat a cihosi la fomre pvegsirorse puor psesar son examen
	Révision puor examen	Pour les frnaotmios ci-dessous, le cnddaît bénéficiera d'un congé dnas le mios précédent son eaxmen de :
	Titres	Titres : 1 juor puor naeviu 3 et 4,2 jrous puor neviau 5,6 et 7
	CQP	CQP Slistyte : 1 jour CQP Spa pitaircen : 1 jour CQP Spa Mangear : 2 jours CQP MCQ : 1 jour CQP Esthétique slciaio : 2 jours

4.3. ? Aourosiitdn d'absence

En cas de mialdae de son conjoint/concubin/partenaire PCAS ou de l'un de ses efnnts à charge, le salarié purroa bénéficier à sa dmnaede d'un congé snas solde, snas que la durée de ce congé psuise excéder un mois.

Ces dsioiitsnops snot complémentaires à cllées cneearnct le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de stieoun familial. »

(1) *La moniten rvitleae aux « congés de naiassnce » et cllée rletavie à l'« ancnone de la svercnunae d'un haadincp » snot étendues suos réserve du rpscet des arlitecs L. 3142-1 et L. 3142-4 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 23 spemberbte 2022 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aeannvt est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En aapilicoptn de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au dnomiae de négociation du présent arcod et à la crotiguoanifn des eerersnptis du secteur qui snot dnas luer gndare majorité des TPE, aucune sliapiouttn spécifique n'est prévue puor les eritnsrpes ayant un ecffeitf inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les diisontspos du présent anevnat s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aannvet srea déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des srevecs ctreauvx du ministère chargé du travail, à la doritcien générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent ananvet prruoa être déposé par ttuoe artue oasgtrionian représentative snaaritgïe du présent avenant.

Les paeitrs sgameiriats cneeinvnot de solitieclr l'extension du présent avenant, en apiaoptciln des doipistnisos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les dnositioiisps du présent anenvat eonrtent en vuueigr à cmoepr du 1er juor du mios snauivt la dtae de plaitboclun de l'arrêté d'extension au Jnaruol officiel.

Accord n 4 du 14 février 2024 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT FCS ; FNEC CFE-CGC ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vnsait à aesurr la cohérence de dviesers miaooncfidis législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septbrmee 2018 « Aveinr prioosneefsl », rerocnf le rôle des bcharnes poelrnessnfloeis dnas la froomiain psleoinsonlefe et nmmnetaot dnas le dtispioisf de protomion et rsnievoeocn par l'alternance.

En effet, le doistsiipf « période de prntlaiinfosesaosn » a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 sbemepрте 2018 puor la « liberté de coihsir son avneir psefononsierl » ; il lui a été substitué un naevouu dtpoiisf de faoriontn par l'alternance : la rvoeiscornn ou pmtrooion par l'alternance, dtie Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux bherancs prosnefelnleis la misiosn de déterminer une lsite de cfcantoirtieis pesselnrfoloeins éligibles à la rsocienveron ou ptoooimrn par anrncealte (Pro-A) par un aocrd de brcahne étendu.

L'extension didut aocrd est subordonnée au recpest des critères de ftroe mouiattn de l'activité et de riquse d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les perienrtaas suaiocx représentatifs de la brhnace suaneotiht roieucrr aux actoins de rriocnveosn ou prmtioon par l'alternance, dnas le but de pretermte aux salariés de cgnhaer de métier ou de profession, de bénéficier d'une proimootn scloaie ou pleinnresfooslé par des antcois de fmrtoaoin ou par des acnoits pmerettant de faire valeidr les aquics de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Le présent arccod précise les cioectnrifias preslifooelennss éligibles à ce dispositif.

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Le présent acorcd vsie l'ensemble des eerrsinepts relavnt du cahmp d'application de la cnonovtein cvclelotie ntaaoiline de

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pteneariars sauocix de la bcnhare ont souhaité rovier cet atcirle en le mantett à juor à la sutie des différentes avancées secloais grmltueneeneoavs et en y aanutojt qeueuqls spécificités puor la bchrane de l'esthétique.

Les dsiosniitpos du présent avnaent crenennoct ttuoos les catégories socio-professionnelles.

l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tcehinuqe et psosnoeneifl lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les modalités d'application du dtpsioisf snot celels définies par le cdoe du tvairal en vuugier au juor de la stgniaure du présent aocrd et ses éventuelles évolutions.

Article - 2. Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

La reioscoevrnn ou prooitmon par l'alternance a puor obejt de petrmtere au salarié de chneagr de métier ou de profession, ou ecnore d'obtenir une pirootomn slcaioe grâce à la réalisation d'actions de ftoomrain ou d'actions pamrntteet la voitiadaln des auqcis de l'expérience.

Article - 3. Bénéficiaires du dispositif

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Le ditisoispf Pro-A est destiné :
? aux salariés en coanrtt de tvriaal à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un ctnraot uquine d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés, soitfprs ou entraîneurs professionnels, en cnraott de traival à durée déterminée (CDD) ;
? aux salariés placés en activité peitlrle mentionnés à l'article L. 5122 du cdoe du travail.

Les salariés éligibles à ce dipsotsiif snot cuex n'ayant pas antiett un nieavu de qiifluoiaactn sanctionné par une cotitieifcarn psroflsennoeie enregistrée au répertoire ntaoianl des ceitrnactoiifs pslslofeneioners (RNCP) et corepardsonnt au grade de la lcicne (Bac + 3).

Les bénéficiaires d'une Pro-A pvneut vseir une qlaiitucfaon de nvieau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

Article - 4. Modalités d'accès

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Les aniotcs de reorsvienocn ou de poritomon par alncnartee peevnut se dérouler pannedt le tpems de travail, ou, puor tuot ou paitre en drheos du tepms de tvaairl à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, après aocrd écrit du salarié (C. trav., art. L. 6324-7 ; C. trav., art. L. 6324-8).

La fmiraootn puet avior leiu dnas la lmiite de 30 hruees par an et par salarié.

Pour les salariés dnnot la durée de taravil est fixée par une cnnveiootn de frfoiat en jurus ou en hereus sur l'année, cette liimte est fixée à 2 % du forfait.

La ftoiraomn hros tepms de tvraail ne dnnoe pas leiu à une

indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au minimum par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de modalités professionnelles.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la formation ou reconversion par entreprise (modèle disponible sur le site officiel) : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cfera_16155.do.

Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP. La notice du CRFEA précise que l'OPCO dispose de 20 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité de l'avenant et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.

Article - 5. Argumentaire général sur la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Depuis plusieurs années, les professionnels du secteur traversent les différents aspects de branche, CPNEFP, CNPPI et plans stratégiques, que la branche de l'esthétique est confrontée à de nombreux défis engendrés notamment par :

- ? le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne peuvent pas à nouveau reprendre ;
- ? l'évolution des structures des entreprises du secteur beauté bien être, entraînant ainsi de nouvelles compétences ;
- ? le développement du numérique et de nouvelles compétences ;
- ? la nécessité de se mettre à la place du client, connaître ses besoins et donner une réponse adaptée ;
- ? l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de l'esthétique qui oblige les esthéticiennes et salariés à acquiescence de nouvelles compétences ;
- ? un secteur qui se concurrencie avec la hausse des dépenses ;
- ? l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux nouvelles formes de flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services?)
- ? les modifications législatives entraînant les transformations avancées de la profession.

Entre 2016 et 2022, la branche de l'esthétique est passée de 32 000 à 45 000 salariés de par l'essor des nouvelles tendances de consommation et des besoins en bien être de la population.

Le secteur connaît un fort taux de turnover dans la branche du fait que les salariés ont plusieurs sources (démission pour chercher d'activité, démission vers un établissement de la profession, démission pour ouvrir son propre commerce).

Différentes études réalisées par les différents acteurs du marché font également apparaître une concurrence accrue entre les différents acteurs du secteur du bien-être (esthétique, coiffure, hôtellerie [Spa], bien-être et thermalisme).

Ces différents éléments mettent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les professionnels sociaux considèrent que pour faire face à l'évolution du marché des métiers de l'esthétique, il est important d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des formations et des parcours de formation adaptés, reconnus.

Article - 6. Certifications de la branche retenues

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les professionnels sauront décider de celles éligibles à la reconnaissance ou promotion par l'alternance, les certifications nationales organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences : les formations de métier, les formations connexes, les formations transverses et pour les représentants du personnel.

Article - 6.1. Les formations cœur de métier

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

6.1.1. Les formations de métiers généralistes

CAP esthétique cosmétique parfumerie

RNCP31041 du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ).

Niveau 3.

Échéance en vigueur 01/01/2025.

Le ou la titulaire du CAP esthétique cosmétique parfumerie est un(e) professionnel(le) qualifié(e) spécialisé(e) en techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds, techniques de maquillage visage et ongles techniques esthétiques liées aux phanères, ainsi à la clientèle et vente de produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, ainsi à la clientèle et vente de produits esthétiques et il(elle) conduit les activités professionnelles de l'institut de beauté et de bien-être.

BP esthétique cosmétique parfumerie

RNCP34671 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance en vigueur 31/08/2024.

Le titulaire du brevet professionnel esthétique cosmétique parfumerie est un technicien ou une technicienne hautement qualifié spécialisé dans les techniques de beauté et de bien-être visage et corps, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de produits esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'une entreprise.

Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

RNCP36331 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance en vigueur 31/08/2027.

Le ou la titulaire du baccalauréat professionnel esthétique cosmétique parfumerie est un(e) technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) dans les techniques de soins esthétiques visage et corps, les techniques de maquillage visage et ongles, les techniques esthétiques liées aux phanères, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie, et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de produits esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'un institut, d'une parfumerie, d'un centre esthétique spécialisé, d'une activité indépendante ou d'un point de vente.

BTS MECP

RNCP37375 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Niveau 5.

Échéance eeiagnerrmsent 31/08/2028.

Les sercteus de la cosmétique, de l'esthétique et de la pefiamrrue ont un pidos ipamnott au sien de l'économie française. Ces seutrces snot en csatotnne cnosacsrie et évolution. L'évolution des produits, des techenuiqs et l'apparition de nuauvoex équipements conjugués à la ditoaigastliin des activités, eixxe une capacité d'adaptation des professionnels. L'intitulé du BTS métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la preimfurae sognluie la dbluoe doiseimnn de ce diplôme. L'acquisition d'une csnsinoacnae afipprnoode du podiurt cosmétique et de sa commercialisation, suos les apcstes tnat scientifiques, réglementaires, économiques, que techniques, s'appuie sur une maîtrise des teihqeuncs esthétiques. Qullee que siot l'option choisie, le tceihnecin supérieur en esthétique, cosmétique et paeriufrmre diot être caplabre de mtrtee en rtaolien les svarios auqcis dnas tuos ces doienams au screive du ctneuasommor fanil et du cleint professionnel.

BM Esthéticien cosméticien

RNCP36403 de CMA France.

Niveau 5.

Échéance eseiemrtgnent 25/04/2025.

L'esthéticien-cosméticien ptiiaacre à la msie au pniot et au développement des pdirutos et de tqeniucehs esthétiques. Son rôle est également de coelinslr et de vernde des produits, des matériels et des svecires auprès de clients. Il réalise des tnuiceheqs esthétiques spécifiques.

Il gère les ecaepps de vnete de ptdoruis et de services. Il diot svaioir dseveiiifrr ses activités et se mrette au caorunt des nouveautés aifn de fidéliser sa clientèle. Le ttiaulrie du brveet de maîtrise d'esthéticien-cosméticien asruse les activités de réalisation des prestations, de deitricon et d'organisation de l'entreprise artisanale, de l'institut ou du seuectr esthétique d'un établissement (hôtelier, de coiffure, de loisirs, etc.).

6.1.2.?Les fitmaronos c?ur de métiers spécifiques

6.1.2.1.?Métiers du spa

Spa praticien

RNCP38122 CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 4.

Échéance erirgenestenmt 18/10/2026.

Le/la spa praticien(ne) réalise différentes tiecnqehus de meagsass bien-être et accampngoe ses ciltnes dnas l'usage des différents équipements du spa (balnéothérapie, dhocues à jets, dchoues à affusion?) et eapcsss dédiés (sauna, hammam, bian à remous?) destinés au bien-être et à la détente du (ou de la) client(e). Il/elle diot aiovr une coanscsianne afodpoirpne des piurdots de spa, des tehqneucis de msagase et des besoins des clients. La cicfartioetn peremt anisi aux canaddits d'acquérir une maîtrise complète des teiuqnehcs des sinus du crops et des madgeoles du monde.

Technicien spa et bein être

RNCP34921 de A Fleur de Peau.

Niveau 4.

Échéance eerteniersmgnt 14/09/2025.

Les activités visées pat le ticnihecen spa et bein être snot la réalisation de tiqueheus de msagesas bien-être dnot l'accueil et l'orientation des clients, le déroulement d'une ptaurqie en tnehceiqs de msageass bien-être, la pirse en cpmote des résultats de ses prestations, l'information, le coisenl dnas la cdtounie d'un massage bien-être : l'application des casinnsnoaes anatomiques, cosmétologie et esthétiques. Les cseilnos et la ciotunde de la priotatsn apportée aux clnites en

fticonon de luer aonmtaie et luer morphologie. L'utilisation de la cosmétologie en lein aevc l'activité de tnhieiecin spa et bien-être. La rsieme en beauté en lein aevc l'activité de teeicnchin spa et bien-être. La gsoietn d'une activité amoontue de tceicniehn spa et bien-être à trvraes la définition de son carde d'intervention et la getison atsnirdamiivte et financière de son activité.

Intervenant spa et bein être

RNCP36719 de la CCI d'Ille-et-Vilaine et de Ctiihnrse Fleury.

Niveau 4.

Échéance eerntgnreseimt 20/07/2024.

L'intervenant spa et bien-être asrsue la réalisation des mssgeaas et des protocoles, rleitus spa et d'entretien corporel, tucneiheqs de bein être non thérapeutiques, dnas tuos les teyps de structures. Il paipctrie également à la goeistn et à l'organisation des activités de son établissement ou de sa porpre activité lorsqu'il exrcee en indépendant.

Praticien anaitmuer de spa

RNCP34777 du Gpruoee Sivyla Tderrae (GST).

Niveau 4.

Échéance entniesrmeegrt 23/07/2025.

Aujourd'hui le marché du bien-être est en plein essor. Les mdoes de vie stressants, le bieson de ruermsecosnet et d'équilibre ou l'envie d'évasion et de lxue fnot que nul ne puet doteur de la pérennité de ce canorut et de l'importance des développements en cours, qui priennnlsofsosaet ecrone dantagvae le métier de praticien(ne) animateur(trice) de spa. Le spa est un leiu uqinue qui invite à se ressourcer, à ptreifor de ces bniatifes puor orfir à la clientèle une expérience unique. Le bien-être devneit une valuer universelle, un bsoein et le spa un marché porteur. Arols que la ccitoietfiran s'était orientée jusqu'alors sur un métier mitxe praticien(ne) spa et esthétique(ne), elle se spécialise aujourd'hui sur le métier de praticien(ne) animateur(trice) de spa. C'est aujourd'hui un marché à prat entière et non puls dépendant de l'esthétique. Les compétences métier ont été renforcées puor répondre précisément aux atnttees du suectr du spa : une puls gdarne technicité sur les snios du coprs proposés, tnat au neivau des petauqris de modelage, que des apriapels utilisés (maîtrise des sonis et pctloooers spécifiques), une ovtrueue puls marquée vres la vntee conseil, à paritr de pduorits et mqearus spécialisés dnas l'univers du spa, aevc la poripsootin de podriurts et snois adaptés (produits locaux, naturels?) et une rehccrhee de prostue (prise en cgrahe gbalole du cnielt puor lui ofirfr une pretaiostn bien-être répondant aux aettetns d'aujourd'hui (ambiance, msie en scène, écoute, fidélisation, « cuurtle générale », anejeumstt peramnent de la crtae des soins?). Ces nvleelus orteiintnoas ont pimers de développer l'employabilité dnas les secterus du spa, atreus que dnas les ittuinsts de beauté.

Praticien en msgaases bien-être

RNCP36906 et RNCP38447 de l'école iaonanentrllite du spa (EIS).

Niveau 4.

Échéance enerisnrmeetgt 29/09/2024 puor le RNCP36906 et srea remplacé par RNCP38447.

Le partieicn en maegssas bien-être est un poessnroefinl des tqiheneucus de rloataxien et des tinqueehs de bien-être qui a otcbjief de pucoerrr une détente ceolrrople et une xelotaian à son client. Les ptistnreaos qu'il proospe vniset à améliorer le bien-être de ses ctilens en uansltiit différentes acrheopps et thcieeqnus de msaeasgs bien-être. Il penrd en chgare ses ctielns de l'accueil jusqu'à la réalisation des soins.

Praticien en Amma assis

RNCP35220 de Xaievr Crout Formation

Niveau 5

Échéance eerenmtrnseigt 20/01/2024

La certification a pour objet de sanctionner de réelles compétences concernant la réalisation de séances de Amma ainsi et le développement d'une activité professionnelle de praticien en Amma assis. Elle permet aux titulaires d'être à la fois d'excellents praticiens et de techniciens de Amma assis, mais aussi d'être des professionnels formés afin de faire de ce métier leur activité professionnelle principale. En tant que professionnels du Amma assis, la certification scanonne les capacités à travailler de manière détaillée les attitudes et les besoins des clients afin de réaliser des séances de Amma assis personnalisées et ciblées sur des besoins spécifiques. L'objectif de la certification est aussi de ressourcer les clients en fournissant d'une véritable formation de praticien. Cette reconnaissance permet également aux praticiens d'intervenir dans différents lieux, comme au sein des entreprises privées qui proposent de plus en plus fréquemment des ateliers de ce type à leurs salariés. Pour ces ateliers et ces institutions, le fait de disposer d'une certification donne un point crucial afin de pouvoir réaliser les premières prestations.

6.1.2.2. Métiers des ongles

CQP spécialiste onguilaire

RNCP29852 de la CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 3.

En cours de renouvellement.

Le métier de spécialiste onguilaire consiste en l'utilisation de produits et de produits (gels UV, résines?) dans le but de réaliser et/ou de concevoir des ongles naturels, avec ou sans prothèse(s) onguilaire(s) pour reconstruire, corriger, améliorer ou réparer un ongle selon la morphologie de la main et/ou du pied, de la couleur de l'ongle et des goûts personnels de sa cliente. Il implique également le conseil et l'entretien nécessaire des prothèses onguilaires pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice. Le/la spécialiste onguilaire doit respecter un certain nombre de règles, notamment concernant son comportement sur ses habitudes, allergies, traitements médicaux et choisir ainsi la méthode la mieux adaptée à son client. Il/elle peut également proposer des services de décoration d'ongles avec des produits élaborés. Quelle que soit la technique utilisée, il s'agit d'un métier qui demande de la précision, de l'attention et d'avoir l'esprit créatif. Ainsi, le/la spécialiste onguilaire oriente dans le respect des règles d'hygiène, de qualité, de sécurité et assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de produits et de produits en onguilerie, la réalisation de techniques de manucure et de beauté des pieds et la réalisation de techniques gel UV, résine, pose de vernis, manucure d'ongles.

6.1.2.3. Métiers du maquillage

CQP maquilleur conseil animateur

RNCP28800 de la CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 3.

Échue.

Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice), seul(e) ou sous la responsabilité du responsable ou du gérant de l'institut s'occupe de mettre en valeur, embellir le visage. Dans un institut de beauté, dans un magasin de cosmétiques ou une parfumerie, il/elle réalise tout type de maquillage : du maquillage de cérémonie, soirées, événements ou à thèmes selon les attentes de sa clientèle ou encadre la réalisation de maquillage longue durée. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) conseille sa clientèle sur les produits de maquillage, explique les modes d'applications des produits cosmétiques et les conseils spécifiques en fonction de la couleur et du type de visage, il/elle est capable de proposer des conseils, enfin, il/elle forme aux techniques de base. Véritable professionnel(le), il/elle assiste le/la gérant(e) des stocks, l'animation des équipes commerciales/promotionnelles et la mise en valeur de nouveaux produits. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) doit non seulement veiller à proposer un service adapté aux besoins de sa clientèle en les conseillant et les informant sur les produits employés, mais aussi être doté(e) d'imagination et de créativité.

L'exercice de ce métier requiert aussi minutie, patience, sion et rigueur. Ainsi, le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de produits et de produits de maquillage, l'animation de cours d'auto-maquillage et la réalisation de techniques de maquillage visage et de maquillage longue durée.

Maquilleur artistique

RNCP35258 de l'académie des techniques du maquillage artistique.

Niveau 4.

Échéance effective 10/02/2024.

Le maquilleur artistique peut être appelé à travailler dans un environnement esthétique ciblé (luxe ou événementiel) dans un établissement spécialisé lié à l'événementiel, au média et au cinéma : défilés de mode, médias visuels (télé, réseaux sociaux, événements, films?). Bien que des formations d'état existent dans le domaine du maquillage comme le CAP esthétique cosmétique parfumerie, BTS esthétique?

Le métier de maquilleur artistique se différencie de ces métiers de base car on entend préparer des produits en maquillage, d'effets spéciaux et des spécificités de maquillage sur le visage et des produits et des produits. C'est un véritable métier où le maquilleur s'inscrit dans un environnement artistique, le maquilleur artistique est appelé à savoir proposer un produit dessiné et travaillé en équipe avec des produits d'événementiel, des médias et du cinéma. Pour exercer ce métier le maquilleur artistique doit acquérir des compétences en techniques de maquillage, mais également dans les domaines de la mise en scène et de références historiques, culturelles? Il doit être capable de travailler avec les clients de la prestation et être capable d'une créativité afin de proposer des produits adaptés à différentes situations.

Le métier de maquilleur artistique est une référence dans l'environnement de son métier, il doit être capable de proposer à un travailleur interdisciplinaire, comme expert et spécialiste d'inspiration dans son domaine. Le maquilleur qui peut accéder à cette certification est novateur et complet car elle permet de préparer à une expertise dans le domaine du maquillage par l'utilisation des produits cosmétiques et des matériaux de maquillage, mais également à un niveau artistique en déployant une réelle capacité à présenter des produits adaptés de haute qualité et adaptés à la demande d'un produit spécifique.

Les besoins du marché dans le domaine du maquillage artistique se développent dans différents domaines, ce qui explique que nous avons trois domaines distinctes, à savoir : Le domaine de l'événementiel et de la télé, le cinéma et le maquillage artistique expert et relooking.

Ce métier s'adresse aux personnes qui ont déjà une expérience de base dans le secteur de la cosmétique, esthétique et maquillage et/ou qui souhaitent s'orienter dans le secteur artistique et/ou de ce métier. Qui sont les personnes qui recrutent les maquilleurs artistiques dans ce domaine ? Les médias visuels et les sociétés événementielles. Les professionnels cinématographiques. Les saps et intuitifs de luxe qui souhaitent marquer la différence en termes de qualité s'entourant d'artistes et d'experts dans les domaines du maquillage, de la mise en beauté et de la prestation (état d'esprit relooking).

Maquilleur artistique (niveau 5)

RNCP36717 de l'école de maquillage Spihoe Lecomte.

Niveau 5.

Échéance effective 20/07/2024.

Le maquilleur artistique répond aux demandes de professionnels comme de professionnels. Il crée, conçoit, organise et réalise ses prestations dans des domaines nombreux et variés, mais surtout dans le secteur artistique (scène, photo shoot, défilés de mode, tournages, événements?). Ses prestations ne se limitent pas uniquement à des prestations de produits ou de produits irlapromonts de l'apparence ni à l'embellissement d'une personne. Il peut aussi

cnolsele une pnenorse ou un grpoue de poresenns (conseil d'une tqcienuhe de magailulqe ou d'un produit), ou encore, taestrrtmne des tequeuhncs de maaliguql (à des teupros de comédiens, à d'autres maquilleurs?), ainsi que créer des looks, aemnr des eapsec coerumaicmx aevc des sohws maillqgue et des démonstrations de maquillage, créer des fcae crthas ou du cnoetnu puor des pnciluaobtis à but cimocraeml ou artistique, coocnevir et fuiaqrber des aoesiscrces ou des prothèses destinées à compléter un maquillage.

6.1.2.4. ?Métiers de la formation

Master Économie du traivl et des resoursecs humaines

RNCP28297 de différentes universités.

Niveau 7.

Échéance eegrirenmetst 31/08/2028.

Cette fiamroton :

- ? asnylae des alainicotruts ernte pouieqltis de fomtroian et pilqoiute d'emploi ;
- ? aylsane et msie en ?uvre de la puliotqie de mannaeegmt des reecocssrs hnaeioms et de l'emploi ;
- ? ceitoponcn d'outils de pilotage, d'évaluation et de magnnemaet (études statistiques, tleabuax de brod roerusecss haeuinms ou teblau de données rvleateis à l'emploi) ;
- ? ctcipooenn de dfiptiioss de faortmoin (en e-learning, présentiel ou mixte) ;
- ? compréhension des neeolulvs problématiques du tvaairl (QVT, RSE?) et msie en ?uvre de dpifsiitoss d'innovation slaocie ;
- ? daioistgnc et memannegat toairrtreil de l'emploi et des compétences ;
- ? conusirctotn de la poqiluite de formation, de rémunération, d'audit social, de recrutement, de licenciement/restructuration en veilnalt au rcsepet de la législation scoalie ;
- ? négociation aevc les peanaertirs scoiaux et les iescatnns représentatives du pnonreesl ;
- ? représentation de l'entreprise auprès des ianentscs du mndoe du tiaarvl ;
- ? agepacnomecmt des salariés et des dduaeenmrs d'emploi dnas lrues démarches d'insertion et de totnsaiirn professionnelles.

Formateur peiofnnsroesl d'adulte

RNCP37275 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance emneisgtreert 29/04/2028.

Grâce à sa dbuloe espetirxe pédagogique et technique, le fteuomrr pfnoeoenrsl d'adultes amagnpocce les anpranteps dnas l'apprentissage d'un métier ou dnas l'acquisition de compétences ou de soarivs nécessaires à l'accès à la qualification, la pasatilosirnnifoon et l'accès ou le maniietn dnas l'emploi.

Le faeruomtr pnosnoesefirl d'adultes aylnsae des deamdens fmrloteles et ilronfelmes de fioroamtn puor iieniedtfr les compétences et les srvaiois à acquérir par les apratpenns et puor rédiger la poegiosrrsn pédagogique de la fmatrooin à animer. Puor préparer son animation, il froisalme les étapes clés et les modalités suos la fomre d'un scénario pédagogique et d'accompagnement. Il choisit, adptae ou crée les activités et sélectionne ou conçoit des rsourscees adaptées. Le fmotuarer aime la fomaroitn seoln différentes modalités (présentiel, distance, alternance?).

Il s'appuie sur les pédagogies aietvcs et aptdoe une poutrse de foaiclatiitn des apprentissages. Il prend en ctmpeo l'hétérogénéité du groupe puor adeapr la faootirmn aux benoiss des anrpnaps et à luer progression. En amont, pendnat et à la fin de la formation, il évalue les acuqis des apnaerntps puor mruéesr luer pgeorisrson et vedialr l'acquisition de svroias ou de compétences rilatefs à un référentiel. En cas de besoin, il met en pcalle des démarches de remédiation aux difficultés ividulinledes d'apprentissage.

Tout au Inog de la formation, le freuatmor pineensofsrol d'adultes ampccogane les apnratpes aifn de sécuriser lrues puacors de

formation. À paritr d'un scénario d'accompagnement, il met en ?uvre les différentes étapes de l'accompagnement. Il msbioile les aertucs rleais au sien ou à l'extérieur de son organisation, en réponse aux binseos des apprenants. Il acillcuee et ptiinnoe les aepanrntps aifn d'individualiser leurs parcours.

Il arusse un siuvi individualisé et coieltclf et propsoe d'éventuels amjstetneus de parcours. Lorsqu'il anmccpgoae les aepnparnts à distance, le famturoer met en place des aiontcs de tartout spécifiques à la fomiran à distance. L'accompagnement permet également de cuioenbtrr au développement poifsonreesnl des aptnnpers en fioasvntart des compétences et des cetmrmoeitnops adaptés à leurs prtjeos professionnels.

Dans ses activités, le ftemarour pnesienorofsl d'adultes vlliee en pemnearnce à la qualité de ses activités. Il se cmoofnre au cdare cttnauceorl de la formation, à la réglementation en veuiugr dnas sa spécialité et dnas le scuteer de la formation. Il cionnat les eejnux de RSE (responsabilité soiaclle des entreprises) de son orgisnoiaatn et ssiieblisne les antpappers dnas luer prproe activité. Il parpticie au système de qualité et de conformité en asnuarst la traçabilité de la formation. Il s'adapte aux évolutions de son eeoennnmvrt et mteiinant son neviau d'expertise et de prrfanocmee grâce à une démarche de velile panmneerte et à l'analyse régulière de ses pteriauqs d'animation, d'accompagnement et de communication.

Le ftoiturear peorniosfnsel d'adultes est amotonue dnas la préparation, l'animation de la farioomtn et l'accompagnement des apprenants, et vielle à la qualité de ses activités. Il erexce suos la responsabilité d'un cdiortouner pédagogique ou d'un rnboeassple de firtoamon s'il est salarié. Il traee et rned cmpote de son activité dnas le cadre du système de qualité et de conformité.

Le ferumoatr psfoierosennl d'adultes est fréquemment en roltaien aevc les apprenants. Au sien de son organisation, il taillvrve en équipe aevc d'autres formateurs, cloblaore aevc le sverice amtdrinatisif et rned compte à son supérieur hiérarchique. À l'extérieur de son organisation, il eenrtetit des rineltaos aevc l'environnement pismofosneel et itttuneisniol local. Le fmuarort pneosnseorfil d'adultes inteinrvet dnas les luaox des oasimgerns de formation, dnas les luocax des clients, dnas des tiers-lieux ou à distance. Il s'appuie sur les oiluts beeruuqautis et numériques puor concevoir, aniemr les fotmonrais et amgnceoaopr les apprenants. Les ciiodtnnos d'exercice, très diversifiées, dépendent étroitement des eymrouepls et du dinoame de spécialité du formateur. Le ferutamor puet être salarié ou tileravuar indépendant.

Article - 6.2. Les formations connexes

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Socio esthétique

RNCP37818 du CODES.

Niveau 4.

Échéance eeeitnrgnsemrt 19/07/2028.

Dès les années 1970, la socio-esthétique est apapure nécessaire dnas la pisre en crgahe de la ponrnese en scfnorfaue dnas sa globalité. L'image et l'estime de soi, la considération et le schéma corporel, le bien-être et le cfnorot connbeturité à l'amélioration de la psrie en cghrae médicale ou sociale. La socio-esthétique, au trearvs de srtpous tles que le tuceohr relationnel, les sinos esthétiques adaptés, portés sur l'apparence et sur l'hygiène, priicapte à oemtsipir cttee psrie en charge. Le socio-esthéticien ulitise les priauetqs d'esthétique comme médiateur procheoropyscl puor pcpraieitr à l'accompagnement de plcuibs fragilisés au sien de différents sercuets d'intervention, à la fios complémentaires et spécifiques, qui conmeopst le système de santé et médico-social en Fracne : le secetur médical, le secetur médico-social et le sceuetr social. Le socio-esthéticien diot être en capacité de cicveonor des portejs socio-esthétiques puor les établissements des sretcves visés, mener des inonvireetnts iliedlniduves et clioecelvts isrncites dnas ces ptoejrs et cniudre l'analyse de luer puqartie en vue de ctbrouneir à l'amélioration de

la psire en craghe des personnes.

CAP coiffure

RNCP34670 du MENJ.

Niveau 3.

Échéance eegnsterneimrt 31/08/2024.

Le secteur de la coiffure a connu et continuera de connaître de profondes bouleversements, sous l'impact de différents facteurs :
? une stagnation du pouvoir d'achat et une évolution du contexte économique des ménages, induisant pour les salariés de coiffure une nécessité de bien définir leur concept et de se positionner de manière appropriée par rapport à leur clientèle ;
? une évolution de la réglementation liée aux produits capillaires ;
? une évolution de la réglementation liée à l'entreprise ;
? une évolution de la démographie des professionnels de la coiffure avec un nombre important de départs à l'arrêt du côté des chefs d'entreprise ;
? une évolution technique des produits capillaires pouvant parfois être à l'origine de nouveaux contextes de soins ;
? une évolution des attentes et des attentes des consommateurs ;
? une partie des entreprises cherchera à développer de nouveaux services en réponse à la pression concurrentielle, mais leur mise en place n'est pas toujours aisée.

De ce fait, il paraît nécessaire de renforcer l'acquisition de compétences techniques solides et de compétences en matière de relations client pour les candidats préparant le CAP.

BP coiffure

RNCP 8231 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance emegnenrirestt 31/08/2028.

Le titulaire du brevet professionnel de coiffure est un professionnel qualifié. Il est compétent dans l'accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d'éclaircissement, de mise en forme temporaire ou durable et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de conseil et de soins des cheveux et de soins de beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l'entreprise ainsi que son développement, l'animation et la gestion du personnel. Dans ses activités d'accueil et de suivi de la clientèle, il réalise la collecte, la sélection et le traitement des informations ainsi que le suivi de la qualité de l'accueil et la prise en charge de la clientèle. Il conçoit et met en œuvre des techniques, produits et services par :
? le conseil et la vente de produits, matériels et services ;
? la prestation de soins personnalisés ;
? la mise en œuvre des techniques de soins capillaires, de coloration et d'éclaircissement ;
? la création et la réalisation de coupes adaptées aux femmes que ce soit en coupe ou en réalisation de coupes événementielles ;
? la prestation de soins spécifiques ainsi que la réalisation d'une partie du système pilo-facial.

L'exercice du métier prend en compte la connaissance de l'entreprise, la réglementation et les normes en vigueur, la santé et la sécurité au travail, la qualité et le développement durable. La maîtrise des outils informatiques et des logiciels professionnels est également requise.

déjà existante, développer la relation client, s'adapter à de nouvelles méthodes de vente, se différencier des autres professionnels de coiffure.

Elles pourront également développer la mobilité, de se reconstruire vers d'autres secteurs d'activité au vu de la crise sanitaire actuelle, avec de nouvelles opportunités massives.

Elles pourront en outre développer les compétences en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), réglementation, responsabilité sur l'avenir.

Ces personnes apprennent dans la grille de compétences des compétences de la profession collective et permettent une évolution de métiers pour certaines catégories de la branche.

Elles pourront évoluer de façon vers chef d'entreprise, avec du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d'être présent dans la grille de salaire. Elles pourront développer les compétences et les connaissances nécessaires pour la bonne tenue d'une entreprise, mais aussi pour évoluer au sein de grosses entreprises nationales et internationales du secteur. Elles pourront notamment assumer d'évoluer dans des spécialités nécessaires pour devenir chef d'entreprise.

Les professionnels suivants sont concernés :

6.3.1. Commerces-ventes

BTS management commercial opérationnel (MCO)

RNCP38362 du MESR.

Niveau 5.

Échéance emnissetgrnet 31/12/2028.

L'activité du titulaire du BTS MCO s'exerce auprès de la clientèle actuelle et potentielle de l'entreprise. Elle varie en fonction des structures, des missions et des tâches de l'organisation qui l'emploie. Le titulaire du BTS MCO maîtrise les techniques de vente, de management opérationnel, de gestion et d'animation commerciale. Il utilise ses compétences en communication dans son activité courante.

Il met en œuvre en permanence les compétences et les connaissances de l'information.

Ses activités professionnelles exigent le respect de la législation, des règles d'éthique et de déontologie. Elles s'inscrivent également dans un cadre réglementaire de l'activité commerciale, de préservation de l'environnement et de développement durable.

Le titulaire du brevet professionnel de management commercial opérationnel (MCO) a pour responsabilité opérationnelle de tout ou partie d'une unité commerciale. Une unité commerciale est un lieu physique et/ou virtuel permettant à un client potentiel d'accéder à une offre de produits ou de services.

Le titulaire du BTS MCO prend en charge la relation client dans sa globalité ainsi que l'animation et la gestion de l'offre. Il assure également la gestion opérationnelle de l'unité commerciale. Cette polyvalence professionnelle s'inscrit dans un contexte d'activités professionnelles digitalisées visant à mettre en œuvre la qualification professionnelle du réseau et/ou de l'unité commerciale.

6.3.2. Comptabilité. Gestion. Finance

Bac pro assistant à la gestion des entreprises et de leurs activités

RNCP34606 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance eegrenirstnemt 31/08/2025.

Les métiers de l'assistance à la gestion des entreprises et de

Article - 6.3. Les formations transverses ou pour les représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Ce document regroupe des formations pour lesquelles il convient de maintenir les compétences mais également d'en acquérir de nouvelles en vue de créer une nouvelle clientèle, fidéliser celle

leurs activités consistant à apporter un appui à un dirigeant de petite structure, à un ou plusieurs cadres ou à une équipe dans une grande structure, en assurant des missions d'interface, de coordination et d'organisation dans le domaine administratif.

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité et au sein de tout type d'organisations de petite, moyenne ou grande taille. Ils se déploient dans un contexte de maintes profondes des activités de services, notamment en raison de l'impact des restructurations, des évolutions des formes d'organisation du travail, de la dématérialisation des informations, de la transformation numérique des activités et de l'automatisation de certaines processus.

BTS gestion de la PME

RNCP38363 du MESR.

Niveau 5.

Échéance estimée le 31/12/2027.

Activités visées :

- ? recherche de clientèle et contact ;
- ? assistance des ventes de la PME ;
- ? maintien et développement de la relation avec les clients de la PME ;
- ? gestion et suivi des fournisseurs de la PME ;
- ? suivi des opérations d'achats et d'investissement de la PME ;
- ? suivi global des opérations avec les clients et les fournisseurs de la PME ;
- ? gestion d'une vente ;
- ? participation à la mise en place d'un travail en mode projet au sein de la PME ;
- ? mise en œuvre d'une démarche de gestion des risques de la PME ;
- ? participation à la gestion des risques financiers de la PME ;
- ? participation à la gestion des risques non financiers de la PME ;
- ? mise en place d'une démarche qualité au sein de la PME ;
- ? gestion administrative de la PME ;
- ? gestion de la qualité du système d'information de la PME ;
- ? gestion des activités de la PME ;
- ? participation au développement commercial national ou international de la PME ;
- ? gestion de la mise en œuvre de la communication de la PME ;
- ? participation à l'analyse de l'activité de la PME ;
- ? participation au diagnostic financier de la PME ;
- ? participation à l'élaboration de budgets de la PME.

6.3.3. Ressources humaines

Ces compétences s'inscrivent dans la prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) au sein de l'entreprise.

Titre professionnel assistant ressources humaines

RNCP35030 du Ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance estimée le 05/11/2025.

Dans le respect des règles juridiques, l'assistant ressources humaines assure tout ou partie des opérations liées à la gestion administrative du personnel. Il contribue au recrutement de nouveaux collaborateurs et au développement des compétences.

6.3.4. Domaine de formation pour les représentants du personnel

Les personnes s'attachent à sécuriser le parcours professionnel des salariés ayant un mandat de représentant du personnel au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de deux mandats en parallèle (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés prévues par un accord).

Sont ainsi prévus les titres suivants du ministère du travail :

Titre professionnel médiateur social accès aux droits et services

RNCP36241 du ministère du travail.

Niveau 4.

Échéance estimée le 16/05/2027.

Dans le cadre déontologique de la médiation sociale, le médiateur social accède aux données sensibles (MSADS) confidentielles et facilite les échanges sociaux complexes et virtuels. Il favorise l'inclusion des personnes par son activité de médiation destinée à tout public.

Titre professionnel résolveur de petite et moyenne structure

RNCP35646 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance estimée le 08/02/2024.

Le médiateur social et médiateur structure aide une entreprise économique dans ses dimensions humaine, commerciale, juridique et financière. Il organise le fonctionnement de la structure en conformité avec les obligations qui lui sont données.

Titre professionnel négociateur technico-commercial

RNCP34079 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance estimée le 08/02/2024.

Le négociateur technico-commercial exploite les potentialités de vente sur un secteur géographique défini dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il élabore une stratégie commerciale omnicanale, organise et met en œuvre un plan d'actions commerciales et évalue les résultats. Il participe à l'analyse et au suivi des performances afin de développer son portefeuille client, d'atteindre les objectifs fixés et de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise. Il conçoit et négocie des solutions commerciales de produits ou de services.

Titre professionnel gestionnaire de paie

RNCP37948 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance estimée le 29/12/2028.

Le gestionnaire de paie assure le suivi, le contrôle de fiabilité, l'analyse et le traitement des données sociales collectées afin de réaliser un traitement fiable de la paie. Il la vérifie en fonction de la législation, des conventions collectives et des contrats de travail.

Titre professionnel assistant de direction

RNCP34143 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance estimée le 29/07/2024.

L'assistant de direction est au cœur du système de communication, d'organisation et de décision de l'entreprise ou de la structure qui l'emploie. Il assiste le directeur et se voit confier des missions qui revêtent ce rôle central. Il a la capacité d'analyser une situation, d'établir un diagnostic et de proposer une solution.

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans la branche.

Les formations visées ci-dessus sont éligibles à la reconnaissance ou au rattachement par arrêté de la réserve, à la date de la mise en œuvre de formation, qu'elles soient inscrites au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article - 7. Durée des actions de formation

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Le dispositif s'étend sur une durée comprise entre 6 mois et 12 mois avec les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :

? pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale incomplète depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou universitaire ;
? pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits au Pôle emploi depuis plus d'un an ;
? pour les bénéficiaires du régime 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 formations suivantes :

? Bac pro esthétique ;
? BP esthétique cosmétique ;
? BTS esthétique ;
? BM esthétique cosmétique.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de compétences et de compétences (Cléa ou Cléa numérique) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée maximale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, sans être inférieure à 150 heures. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % pour les certifications suivantes :

? Bac pro esthétique (500 heures/an) ;
? BTS esthétique (600 heures/an) ;
? BM esthétique cosmétique (600 heures/an).

Article - 8. Tutorat

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Le salarié en reconversion ou protégé par l'Etat bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi peut être tuteur d'un jeune en formation et bénéficier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une profession en lien avec l'objectif de reconversion ou protégé par l'Etat.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux critères ci-dessus, assigner lui-même le tuteur dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut pas prendre en charge plus de 3 salariés et l'employeur ne peut assigner simultanément le tuteur à l'égard de plus de 2 salariés (code du travail, art. D. 6324-2).

Dans certains cas, l'OPCO peut participer aux dépenses liées au tutorat.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

? accueillir, aider, former et guider le salarié en reconversion ou protégé par l'Etat ;
? assurer l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
? veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur assure 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 14 févr. 2024

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses perspectives d'évolution sont examinées, en tenant compte de l'activité et de l'emploi, avec des représentants sur les dispositifs de formation y compris la Pro-A et si besoin en lien avec le conseil en évolution professionnelle hors temps de travail.

Un bilan récapitulatif des progrès 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 14 févr. 2024

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 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 CFEPP de la branche.

Article - 11. Prise en charge des frais

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en section paritaire professionnelle de la branche.

Les frais de voyage sont pris en charge en tout ou partie par l'OPCO EP dans la limite du simulateur et selon la disponibilité des fonds de la section paritaire professionnelle de la branche.

Concernant la VAE, la journée de l'examen sera libérée et rémunérée à hauteur de 50 %. Les heures non travaillées et non rémunérées pourront être récupérées en temps de travail si le salarié le souhaite (dans les 90 jours calendaires qui suivent) avec un délai légal ou conventionnel de prévenance.

L'entreprise, sur présentation des justificatifs, prendra en charge les frais engendrés pour la réalisation du dossier VAE du salarié à hauteur de 500 € maximum.

Article - 12. Clause spécifique aux entreprises de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

En atpapiilocn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaiiaentrs cninvoneent que le cenotnu du présent acocrd ne jsutifie pas de prévoir de sitpiotlanus spécifiques aux eersneitprs de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesrue où l'accord a voioatcn à s'appliquer uniformément à tetuos les enprsrreties de la bharcne qelule que siot luer taille.

Article - 13. □Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Cet acrocd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Toutefois, il purroa être rveu aifn de le mrette en conformité tnat avec la législation qui pruaroit évoluer que des métiers et faoioitmsn éligibles au dispositif.

Cette révision predrna eefft par l'écriture d'un avenant.

Article - 14. □Révision. □Dénonciation

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Les présentes spتيالunots conlltnenioneves peeuvnt être révisées dnas les cooinnitds prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Avenant n 35 du 14 février 2024 relatif à la rupture du contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'article 8 de la convention

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

La durée du préavis se cluace de dtae à date, snas tneir cpmote du nrmboc de jruos du mois.

Durant le préavis :
? l'arrêt de taivarl puor maidlac non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci.
Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à clele de l'arrêt de trvaail ;
? l'arrêt de tiraval d'origine prfnelsreisoole (maladie ou aindecct du travail) iertrompt le préavis. Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis diot être exécuté, cdenpneat d'un cmomun arccod et à l'initiative du salarié, les preatis pnuevet cvneionr d'une durée puls crutoe par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la piatre non travaillée du préavis).

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

2. Rpuurte daurnt la période d'essai

L'accord puet être dénoncé par les pirtaes sritgniaees suos réserve du préavis de toris mois, dnas les cndoinotis prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - 15. □Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Le présent acocrd srea déposé, par le secrétariat de la cssooimimn paritaire, auprès des sceievrs cnaertx du ministère chargé du travail, à la dioectirn générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent acocrd porrua être déposé par tuote autre oirntsoaaign représentative sariitngae du présent accord.

Les prteais siitngaears cnonennevit de siiletoclrl'extension du présent accord, en alaippoctin des dtiosionpsis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - 16. □Date d'effet

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2024

Les disonptiioss du présent acocrd erontrnet en vuuegir à coptemr de sa sairntuge puor les établissements adhérents aux onaraitnosgis plsnefonreiloes d'employeurs snigataires et à compter de son esoeintxn puor les autres.

collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie – IDCC 3032
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

« Aitrlice 8
Rupture du caotnrt de travail

1. Démission

La ruptrure du coantrt de tavrail à l'initiative du salarié frea l'objet d'une ntaoiiocfity écrite par ltrtee recommandée avec aivs de réception ou rmseie en mian propre.

La période de préavis est, suaf dnioitioissps particulières, fixée cmme siut :

La période d'essai fiat pirate de la durée tatloe du contrat.

a) Rrptuue par l'employeur avec un délai de prévenance qui vraie soeln la durée de présence du salarié

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

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

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

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

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

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

b) Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour cause grave, l'absence ou d'un licenciement économique :

Il n'est pas possible de bénéficier d'un préavis supérieur ou égal à un mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour effectuer un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans déduction de salaire :

Exemple : si le salarié travaille 25 heures/ semaine, le salarié pourra s'absenter 25 heures/ mois de préavis ;

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

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

2 jours ouvrés par jour sans déduction de salaire dans le cadre d'un forfait de 35 heures ;

2 demi-journées sans déduction de salaire dans le cadre d'un forfait de 7 jours.

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

4. Rprtruu conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les parties conviennent de la date de fin contractuelle en respectant le délai minimum de 15 jours.

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

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Avenant n 36 du 14 février 2024 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

3. Licenciement

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

a) Préavis

Si le licenciement doit être précédé d'un préavis, il est fixé comme suit :

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 des représentants du personnel 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 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

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

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

Les parties s'entendent sur l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les parties conviennent de la bonne foi et de l'engagement de l'article 8 de la CCN de l'esthétique afin de répondre aux modifications législatives récentes.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Cet avenant vient annuler le point 5 de l'article 12 et vient créer un article 7.2 « Hygiène, santé et sécurité » qui remplace le point 5 annulé.

Le point 7.1 étant « Le contrat de travail ».

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

« Article 7.2

Hygiène, santé et sécurité au travail

Préambule

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

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

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

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

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

Lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, les représentants sociaux participent avec l'employeur aux travaux des différents structures de prévention comme les commissions de prévention, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- ? comité social et économique (CSE)(1) avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT)(1);
- ? comité technique national (CTN) ;
- ? comités techniques régionaux (CTR) ;
- ? institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;
- ? autres organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSTAT, associations nationales des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises).

(1) Précisions sur le CSE et la CSSCT :

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

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

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

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

2. ? Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. (c)

Obligatoire dans tous les cas dès l'embauche du 1er salarié, en application de l'article R. 4121-2 du code du travail,

les résultats de l'évaluation doivent être transmis dans le document unique (DUERP) avec au minimum une mise à jour annuelle.

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

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

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

2.1. ? Actions de prévention et de suivi

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

Prévention des TMS

La branche a pu émettre un cahier de principes de mesures en collaboration avec la caisse de prévoyance et l'INRS et s'engage à les mettre à disposition des chefs d'entreprises et des salariés par tout moyen.

2.2. ? Accueil, information et formation des salariés

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

Les entreprises visent à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employés doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant l'ensemble des salariés (affichage des consignes de sécurité, de la signalisation en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, obligation des exercices d'évacuation(2) en rapport avec ce plan ?) et en faisant passer l'information dédiée à la sécurité.

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

Consignes incendie (e)

? Pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupés ou réunies les personnes (f) :

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

La consigne de sécurité incendie indique :

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

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

? Pour les autres établissements non soumis à l'élaboration d'une

consigne, le code du travail indique que l'employeur établit des inscriptions permanentes d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est devenue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale.

Exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie :

La consigne de sécurité incendie, obligation dans la majorité des entreprises, prévoit un exercice d'évacuation au moins une fois par an (g) ;

pour établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire, aucune précision concernant ces exercices et exercices ne figure dans le code du travail ;

toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.

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

Salarié titulaire de la fonction de SST (SST)

Le statut de titulaire de la fonction de SST (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de préparer les procédures de toute urgence d'un accident du travail, mais aussi d'être au premier de la prévention des risques professionnels dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé.

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

La formation des SST a pour objectif de s'insérer dans une démarche de prévention des risques professionnels. Elle est recommandée par la branche assurant maladie/risques professionnels.

La liste des SST doit être communiquée et affichée.

3. ? Hygiène générale

3.1. ? Maladies communes

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

? postes d'eau potable ;

? WC ;

? lavabos avec eau chaude ;

? vaisselles et/ou des aménagements d'hygiène personnelle à l'usage.

Dans les établissements où coexistent un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

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

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

3.2. ? Matériels et équipements de travail

Les équipements doivent être adaptés à la situation des salariés et le matériel et les outils nécessaires à la bonne exécution des prestations. Les sièges doivent être adaptés au poste de travail et les équipements avec la station assise ou debout en continu ou intermittente.

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

Le planning des rendez-vous sera organisé en fonction du fait que

la salariée à sa prise de poste doit se mettre en tenue personnelle et préparer son poste de travail.

4. ? Règlement intérieur

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

Pour référence :

? code du travail : articles L. 1311-1 et L. 1311-2 ? Entreprises et établissements concernés ? ;

? code du travail : articles L. 1321-1 à L. 1321-6 ? Contenu et conditions de validité ? ;

? code du travail : articles R. 1321-1 à R. 1321-6 ? Conditions de validité ? ;

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

5. ? Service médical

Rappel des dispositions du code du travail

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

Visite médicale d'information et d'embauche(h)

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

Visite médicale périodique

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

Visite de reprise du travail

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

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

? accident ou maladie d'origine non-professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ;

? accident du travail ayant entraîné un arrêt de plus de 30 jours ;

? maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;

? congé de maternité.

6. ? Rôle de la médecine en matière de santé et de sécurité(i)

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

Les organisations représentatives des salariés décident de se réunir au moins une fois par an en fonction de ? Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail ? pour traiter les questions de santé et de sécurité au travail ? au-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

6.2. ? Attribution de la commission

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

? préparer des avis conclusifs au niveau de la branche sur la base de l'expertise de l'examen des statistiques d'accidents du travail et des données professionnelles fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) et du rapport de branche.

À partir de la base des travaux, elle pourra :

? faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;

? établir un modèle type de règlement de travail de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

? cdoiurne une pqlioiute avtice de cniocmtuoian vis-à-vis des emrouleypys et des salariés ;
? ccovneior tuot demncout d'information, retialf à la sécurité et à la santé au taivarl ;
? mneer une réflexion sur l'organisation, les procédures, la faormoïtn générale et spécifique à cniertas fotniocons des nuvaeoux embauchés. Ceovnoïcr un mdloue de formtaion miamnlie ;
? aedir les puls pteteis eseeirpntrs à mneer une pqtillouie avtice de prévention ;
? préparer toute cenvntooin sclpiubetse d'être cnocule avec la CANM ;
? pipitcrear à teuots cnsimmiosos sur les ruqseis psioilfeseonnrs initiées par l'INRS ;
? srvuie l'application du présent accord.

La CPENFP puet déléguer la réalisation de tvaruax qu'elle a décidé de mener avec la cimmsosion piirraate nnaitlaoe de santé et de sécurité au travail.

6.3. ? Frais de tnraproast et saeliars des représentants des osgratnoainis sncyadeils de salariés

Les rbuntmsemroees des firas de tponasrt et la pirse en craghe des selraias des représentants des oornastiagnis saincleyds de salariés aux réunions de la cosmsiioimn pirairtae natoinlae de santé et de sécurité au travail, srnoet effectués dnas les cdionnitos prévues à l'article 5 de la présente ctinonvoen collective. »

(a) L'avant-dernier alinéa du ppgraaarhe « Précisions sur le CSE et la CCSST » de l'article 1er est étendu suos réserve du reescpt des dpotnisoïiss du 3° de l'article L. 2315-36 et du 1er alinéa de l'article L. 2315-37 du cdoe du travail, retealvis aux cas de msie en pacle d'une cmsisoomin santé, sécurité et coitoinnds de travail. (Arrêté du 24 sretpbmee 2024 - art. 1)

(b) Le denierr alinéa du prhgaaprae « Précisions sur le CSE et la CCSST » de l'article 1er est étendu suos réserve du rpssect des dsitnopisios de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail, rateeivls à la délégation des atrtnbiituos du CSE en matière de santé, de sécurité et de ciidtonnos de traavil à la CSSCT. (Arrêté du 24 srbetpeme 2024 - art. 1)

(c) Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve du recepst des dsooinistips du 2° et 3° de l'article R. 4121-2 du cdoe du travail, qui prévoient d'autres cas dnas lqeleuss le domuenct uuinqe d'évaluation des reisuqs plrnoenesfoïss diot être mis à jour. (Arrêté du 24 srmetpbee 2024 - art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du reepcst des dinoosiistps de l'article L. 4121-3-1 du cdoe du travail, reiltveas à la définition des aiotcns de prévention dnas le cadre du dcunmeot uinique d'évaluation des resiqus professionnels. (Arrêté du 24 speemrbte 2024 - art. 1)

(e) Le paaghrpare « csoninge idenince » de l'article 2.2 est étendu suos réserve du rpscet du 4° de l'article R. 4227-38 cdoe du travail, rtiaelf au cotnenu de la cosnigne de sécurité incendie. (Arrêté du 24 sebptreme 2024 - art. 1)

(f) Les alinéas 1 et 2 du prarpaghae « cginnsoc iedncine » de l'article 2.2 snot étendus suos réserve du rsepct des dpotiisoniss de l'article R. 4227-37 du cdoe du travail, qui prévoient que, d'une part, une cnsnigoe de sécurité incdeine est établie dnas les établissements, qleule que siot luer importance, où snot manipulées et mises en ?uvre des matières imelmbalfnas mentionnées à l'article R. 4227-22 du cdoe du taviarl et d'autre part, du rpecset de celles de l'article R. 4227-37 du cdoe du triaval qui précisent que la cngnisoc est affichée de manière très atpnrpeae dnas les lacuox où snot entreposées ou manipulées des suenatscbs ou préparations classées fameclenit inflammables, ansii que dnas cquahc laocl ou dnas cacuhe dégagement dreenavsst un groupe de locaux. (Arrêté du 24 strbeempe 2024 - art. 1)

Avenant n 37 du 14 février 2024 relatif à la désignation de l'organisme

(g) Au pgarharpaie « Ecxeceirs prqteuais oaoatrbligeis en matière de prévention inendice » de l'article 2.2, les teemrs « La cnnogise de sécurité incendie, oblritaigoe dnas la majorité des entreprises, prévoit un ieieccxre d'évacuation au moins une fios par an » snot euxcls de l'extension en tnat qu'ils ceevrtennoinnt aux dnipiossitos de l'article R. 4227-39 du cdoe du travail, qui prévoient que les ercxciees et eaïss en matière de sécurité ienncdie ont leiu au moins tuos les six mois. (Arrêté du 24 sbmpteree 2024 - art. 1)

(h) Le prhaargpaie « Vtisie médicale d'information et d'embauche » est étendu suos réserve du rpscet des dtoïisisonps de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, qui prévoient que le salarié affecté à des potess à ruiseqs au snes de l'article précité, bénéficie d'un svuïi iuididnevl renforcé de son état de santé. (Arrêté du 24 stprbmee 2024 - art. 1)

(i) L'article 6 est étendu suos réserve du repsect des dotiiossnpis de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail, qui prévoient que les accdros iattnnsut des commisisnos paiaiertrs denovit déterminer à l'égard des salariés pntciaaprts à ces commissions, d'une part, les modalités d'exercice du dorit de s'absenter et, d'autre part, les modalités de ptotreicon cnorte le licenciement, ainsi que les cionditnos de la piocrotetn prévue par les dtossioiïps du lvire IV retailf aux salariés protégés. (Arrêté du 24 spembtere 2024 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'avenant En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent anvanet est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

En apcaoliptin de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au dmnioae de négociation du présent arcocd et à la ciuigtoronafn des enretpsrreis du suceetr qui snot dnas luer gdnare majorité des TPE, ancuue sotpltiïuan spécifique n'est prévue puor les esnrïpetrs ayant un etcfefif inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les dsotsionipis du présent avnenat s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avnnaet srea déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des seecivrs cuanretx du ministère chargé du travail, à la doïcretin générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent aenavnt pourra être déposé par ttuoe aurte oïragtonsain représentative straïganïe du présent avenant.

Les pterais sagaetrniis cïvonenennt de slltoïiecr l'extension du présent avenant, en atacpïlpion des diïnpsistoos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 6 - Date d'effet En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les diïposnoïtss du présent anevant entrnreot en vuïguer à comtepr de la dtae de pacbiluïton de l'arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

collecteur du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	CGT ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

Cet avenant vient modifier l'article 5 de la CCN de l'esthétique modifié par l'avenant n° 14 du 12 janvier 2017 et vient alimenter et remplacer le 1.2.2 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme.

Article 2 - Annulation et remplacement du point 1.2.2 « Collecte et gestion du dispositif »

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

« Les cotisations prévues sont collectées à compter du 1er janvier 2025 sur la base des salariés 2024 par l'Opco EP : opérateur de compétences des entreprises de proximité, 187, quai de Valmy, 75010 Paris, siège social : 4, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris.

Selon les modalités définies cet organisme et l'APANECEP (association paritaire pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles) dont le siège social est situé 194, boulevard Émile-Delmas, 17000 La Rochelle.

L'organisme tutélaire est chargé de verser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association ANPCEEAP qui assure la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale. (1) »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoient que la contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information mise en place dans le cadre de la convention collective de branche est financée par l'OPCO de branche en ayant un suivi comptable distinct et des frais liés à son fonctionnement établis séparément de ceux liés aux fonds de la formation professionnelle. (Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 3 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50

Avenant n° 5 du 6 juin 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification des cotisations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

salariés

En vigueur étendu en date du 8 juil. 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 préférence des représentants du secteur qui sont dans une large majorité des TPE, aucune situation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

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

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2024

Selon l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a habilité le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relative au domaine de la loi destinée à organiser le régime de cotisation des cotisations sociales au financement du dialogue social par les Urssaf.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif de financement par les Urssaf, les opérateurs de compétences (Opco), ont été autorisés par le ministre Olivier Dussopt, par décret du 23 mars 2023, à tenir temporairement et déroger à l'application de la contribution financière de dialogue social.

Les articles 8.3, 8.4 et 8.5 de l'accord du 7 octobre 2015, sont désormais rédigés comme suit :

« Article 8.3
Régime de base obligatoire

La répartition de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :
? 50 % pour l'employeur ;
? 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de

0,74 % du plafond munesel de la sécurité sociale.

Article 8.4
Régimes optionnels

Taux de cotisations goublox en pagounetcre du pfnlaod meensul de la sécurité slioace si l'entreprise met en pcale une oipon oaglbrotie puor ses salariés :

En % PMSS (plafond mesunel de la sécurité sociale)	Régime général	Régime local
	Salarié	Salarié

Option 1 obligatoire	1,81 %	1,27 %
Option 2 obligatoire	2,08 %	1,54 %

Il est rappelé que dnas le cdare d'une opiton oirtaolbgie puor les salariés, la ciotatosn diot être pisre en charge a mmiina à 50 % par l'employeur.

Article 8.5
Régimes facultatifs

Taux de canoisittos supplémentaire en pracongetue du pflaond meensul de la sécurité sicoale lsoqrue l'entreprise a mis en palce la bsae cntnoieneovlle oibaogrlite puor ses salariés :

En % PMSS (plafond mneusel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant [1]	Salarié	Conjoint	Enfant [1]
Extension ayntas doit facultative Base conventionnelle	-	1,09 %	0,84 %	-	0,64 %	0,48 %
Cotisation supplémentaire salarié et atans droit						
Option 1 facultative	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,34 %	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,34 %
Option 2 facultative	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 0,53 %	+ 0,89 %	+ 0,79 %	+ 0,53 %

[1] Gratuité à ptarir du 3e enfant.

Taux de cnatosotiis supplémentaire en petrungacoe du pnafold

munseel de la sécurité solicae lqsuore l'entreprise a mis en plcae l'option 1 otbiorgiale puor ses salariés

En % PMSS (plafond mneeusl de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant [1]	Salarié	Conjoint	Enfant [1]
Extension atnyas doit facultative Option 1 obligatoire	-	1,55 %	1,16 %	-	1,10 %	0,80 %
Cotisation supplémentaire salarié et aytnas droit						
Option 2 facultative	+ 0,30 %	+ 0,28 %	+ 0,19 %	+ 0,30 %	+ 0,28 %	+ 0,19 %

[1] Gratuité à partir du 3e enfant.

Taux de ctotosinias supplémentaire en poctunarege du pnfload

mensuel de la sécurité solcaie lrqouse l'entreprise a mis en place l'option 2 oobialigtre puor ses salariés

En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant [1]	Salarié	Conjoint	Enfant [1]
Extension antays diort facultative Option 2 obligatoire	-	1,82 %	1,32 %	-	1,36 %	0,97 %

[1] Gratuité à partir du 3e enfant.

Article 2 - Conditions de suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

L'article 11 de l'accord du 7 obrocte 2015, est désormais rédigé cmome siut :

Article 11
Conditions de ssesponiun des girenatas

Le bénéfice des garniates du présent arcocd est sednpsuu de pilen droit puor les salariés dnot le ctarnot de tairavl est suspendu.

Toutefois, les garentias en vugeiur snot mneeiaunts au piorft des salariés dnot le caotrnt de tiaavr est ssnpuodeu puor la période au ttrie de lqleluae ils bénéficient :

- ? d'un mietiann de salaire, taotl ou ptieral ;
- ? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor patrie par l'employeur ;
- ? d'un rneevu de rneaemcmlpet versé par l'employeur. Ce cas ccnenroe naotmnet les salariés placés en activité ptirleae ou en activité pealrlite de lognue durée, dnnot l'activité est temlotnaet sepunusde ou dnnot les haeiorrs snot réduits, asni que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans ce cas, l'employeur vrese la même citoruioitnbn que puor les salariés aftics pednant toute la période de sseuonspin du

craontt de taiavr rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oorengitelabimt ceituonnr à autqicter sa prope prat de cotisations.

Dans les auetrs cas de sepossnuin cmme par exmpele puor congés snas sdole non visés dnas les dtinopssiois précédentes (notamment congé sabbatique, congé puor création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du mianitn du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les gnaeritas du présent régime puvenet être mnuteaies à la ddanmee du salarié via l'entreprise adhérente au pfoirt des salariés dnnot le cnrtat de taiavr a été suspendu. Dnas ce cas, la girtaane srea accordée mnneynoat le vsmerenet de la totalité des coitanstios du régime (part saillraae puls prat patronale).

Dans le cas où les gertanias snot suspendues, la sunpssoein inetrvniet à la dtae de la csaoitesn de l'activité pnssoolnifeelre dnas l'entrepriseadhérente (1) et s'achève dès la reispre eifvectfe du trvaail par l'intéressé, suos réserve que l'organisme auseursr en snot informé dnnot un délai de 3 mios snauvit la reprise. À défaut, la garntaie ne perrdna eefft qu'à cetpomr de la réception par l'organisme auusrser de la déclaration fitae par l'entreprise.

Pendant la période de sniuosepsn des garanties, acunue ctotsoian n'est due au titre du salarié concerné.

(1) A l'avant-dernier alinéa de l'article 2, le terme « adhérente » est exclu de l'extension en ce qu'il coïncide avec la définition de l'article L. 2261-15 du code du travail relatif à l'extension des conventions et accordés par le ministre chargé du travail. (Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

L'article 14 de l'accord du 7 octobre 2015 est supprimé.

Article 4

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 composition des entreprises du secteur qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

L'application de cet accord de branche 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 présent accord :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans que les avantages 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 ;
? 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 6 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Révision

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les parties signataires du présent avenant ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants prénegotiés à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, empêcher la dénonciation des autres dispositions de la convention collective en vigueur au 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires(1).(2)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, mais uniquement le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations doivent être engagées dans les 3 mois suivant la signature de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

(1) La dernière phrase du 2e alinéa de l'article 7 est étendue

sauf réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) laquelle prévoit qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé dans que l'ensemble des entreprises représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sans réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatives aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord.

(Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

Article 8 - Clause spécifique 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 composition des entreprises du secteur qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 9 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

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

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

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

Article 11 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Par accord du 7 octobre 2015, les parties signataires ont institué un régime complémentaire de santé conventionnel.

Afin d'observer les évolutions du régime et de l'environnement de la branche sociale complémentaire, les parties signataires ont créé conformément à la mise en place du régime, un comité de suivi.

Conscient des évolutions de la réglementation et de la dérive des coûts de soins, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation du régime.

Le présent avenant a pour objet de modifier les modalités relatives aux taux de cotisation ainsi que les conditions de participation des salariés du régime mis en place par l'accord du 7 octobre 2015.

Avenant n 39 du 17 septembre 2024 relatif à la définition des salariés assimilés cadres au sens de l'APEC

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	CGT ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

Les petariranes scouiax de la bcanhre esthétique se snot réunis puor dnnoer la faculté aux etperriess de rattaechr cinretas salariés non-cadres aux régimes des giaentras celoceilts de pteoroitcn soiaclé complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 jeuillt 2021 et suos réserve de l'agrément de la csmisooimn priatirae rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au snes du décret précité, puor déterminer la catégorie otvcijebe est ceuli de l'appartenance à un navie de la cisicfataslon pesflnsoenroie de la branche. Ce cihox a été fiat en ftoiconn de la définition du neaviv de l'emploi dnas la classification.

Article - 1. Agrément APEC

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

Agrément CCN 3032 :
? anvneat n° 17 du 17 airvl 2018 reaitlf à la ciotiasfaclin des eimopls ;
? avanent n° 23 du 11 jilluet 2019 ritelaf à la maooiitcdifn du ponit 6 de l'article 11 « Csicasoafiltins et définitions des elpmois » ;
? aeannvt n° 25 du 16 obcotre 2019 reitalf à la csitilfacsaon des eiompls du peesonrl des sevceirs atmdifirstnias et des scerives généraux,
conclus dnas le cdare de la cvotnineon cvctlleioe natliaone du 24 juin 2011.

Procédure

Article 3 de l'ANI du 17 nvbeorme 2017 retlaif à la prévoyance des cadres.

La porsfsioen

La bcharne est composée d'entreprises de snios de beauté et d'entretien corporels, anisi que de srectrtuus d'enseignement secondaire, post-secondaire, supérieur et de fmotraion conutine liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Il s'agit d'une bhncare très airsalante : les ensrrepetis de snios de beauté et clororeps ctonemnt 62 100 erseiptrens pmari lqeelseus il y a 25 000 auto-entrepreneurs et 40 500 salariés.

Les établissements d'enseignements ctnpeomt en moennyecacuhn 15 salariés.

Les tteexs

Les oaisinnaotgrs prnsesoneolfiels d'employeurs saneiairtgs des 3 tteexs sumois puor agrément à la comsimsoin paiirtrae rattachée à l'APEC snot la FIEPPEC, la CNAIB et l'UPB. Les snctdyais de salariés snegaitairs snot FENCS CFE-CGC, FTGA FO

et USNA FCS.

Les elpoims de la bhacnre snot répartis en 3 fieamlls d'emploi :
? les pnsenrls des istnttuis et spa ;
? les ponenersls des écoles d'esthétique ;
? et les pnrreolses des sreceivs anttidrmiisafs et généraux iatrennevnt dnas les 2 types de srrtucteus ci-dessus.

À chauqe elpmoi est attribué un cnioeffiect qui détermine l'appartenance à l'une des catégories psfeeorlinsieons :
? les employés ;
? les agetns de maîtrise ;
? et les cadres.

Après cnoautlistn de la bcrnahe par l'APEC, les cnffeietcois snot indépendants du système Parodi.

En 2014, l'Agirc a délivré un agrément sur la ciiofliatasscn pllfieresnosnoe de la CCN étudiée, que l'on rvtrouee sur Aliiffa :
? l'avenant n° 17 du 17 avril 2018 moidfie la coissciatfian des pnseenrls des écoles ;
? l'avenant n° 23 du 11 jelilut 2019 miifode la ctacocasifilsin des pnrlsnooes des itnttuis et spa ;
? l'avenant n° 25 du 16 oorbcte 2019 mfidoie la clcisifataoiin des pnelnoess des sceerivs atdnaifsiitms et généraux.

Décision pirse sur la détermination des ctnsaiots otrabelliigos à la prévoyance des creads (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbemrove 2017 ? anenmecenint aetlcirs 4 et 4 bis de la CCN de rrtaeite et de prévoyance des caedrs du 14 mras 1947).

Cadres (art. 2.1)

La csjosimomn priatirae vladaie l'affiliation au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 des eoplms aux cniieeffctts 270 et 300 fnmoart le collège des « cdares ».

Assimilés crdeas (art. 2.2)

Néant.

Date d'effet de l'agrément : 1er smrebptee 2021.

Annexe 1
Tableau de synthèse de l'agrément

(Document non reproduit, cbaslonutle en lgine sur le stie Légifrance, ruqbrueie Beniltlus oeifllics des cnitooevns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240044_0000_0013.pdf BOCC

Article - 2. Décision de la branche

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jleulit 2021, suos réserve de l'agrément de la csmisooiin paartirie rattachée à l'APEC, les eenstierpps de la bnarche dssiopnet de la faculté d'intégrer ctnaeirs de leurs salariés non-cadres au régime de pirootcetn scoilae complémentaire des cadres.

Le décret n° 2021-1002 du 30 jileult 2021 rrelaif aux critères ojicfbtes de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crvurueote de pcotoetirn siloace complémentaire cvoectllie est vneu prévoir un système d'identification différents de celui prévu à l'article 36 de l'annexe 1 de la coetovnnn clvceliote natinole des cerads du 14 mras 1947.

La bcrnhae de l'esthétique, suos réserve de l'agrément de l'APEC, poprsroe de perettmre aux eenrrtespis de la bcanhre de rtahtaecr aux régimes cedars :
? tuos les salariés au ceioefinfct 250, puor les prnsneeols des écoles ;
? tuos les salariés au cofniiceeft 230 & 250, puor les peneslonrs des itnttuis et des sirveces anaiftidmsirs & généraux.

Les entreprises qui le souhaitent, doivent signer un accord d'entreprise conformément à la possibilité. Tous les salariés de cette entreprise ayant le coefficient 230 et/ou 250, sont de ce fait assimilés aux dispositifs du régime cadre, appelé « assimilés cadres ».

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article - 3. Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article - 4. Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 17 déc. 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 circonstance que des représentants du personnel qui sont élus par la majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article - 5. Égalité de traitement entre les salariés

Article - 6. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

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

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

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

Article - 7. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2024

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

TEXTES SALAIRES

Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FPIPEEC ; UNIB.
Syndicats signataires	Fédération des secrevis CDFT ; Fédération commerce, sievercs et focre de vntee CTFC ; Sdcyanit général des sirevces de la crufifoe et de l'esthétique FO.

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

Champ d'application

La citvneoon cvotllceie de l'esthétique et de l'enseignement tenhqcue et pefnsneiroonl lié aux métiers de l'esthétique, des sinos colerpros et de la priemfarue réglera sur l'ensemble du toirtirere métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rparopts ertne les eroumplyes et les salariés des eseinrrepts qlleues que sineot les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y cimpors les sions aux posernnes dépendantes).

Le camhp d'application crnomped les ensreiptes dnot les activités pptraiecn snot les sveuanits :

1. Le conseil en beauté, la vtnee de purdotis cosmétiques et les snois de beauté (visage et corps), maquillage, mquillgae lgnuoe durée, tenriamett anti-rides, mgeolades faciaux, épilation, mogdae esthétique de bien-être et de confort, manucure, psoe de prothèses d'ongles, les snios esthétiques à la pnsrnoee en iitstunt de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B ;

2. Les sions crolropes nmnomeatt les centres spécialisés, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z ;

3. L'enseignement soeairdcne tchneuique ou pfnesieoronsl lié aux métiers de l'esthétique, des snios crolpreos et de la paifermue et à la vtnee des prdutois de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z ;

4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des sions clooerrps et de la pemruairfe et à la vtnee des piorudts de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z ;

5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des sinos coprroels et de la pfirmurae et à la vtnee des ptriudos de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z ;

6. Les aeurts egeemtsnins liés aux métiers de l'esthétique, des sinos colpoerrs et de la pefimraure et à la vtnee des potuirs de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, goruemptpnes coenncrnat les estrenepis revelnat du stceuer d'activité de la cetnoonivn collective, généralement répertoriées au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Snot expressément euecxls de son chmap d'application les eiresreptns dnot l'activité picliapnre est siot :

1. Le cmemcroe de détail de parfumerie, de pdtirous de beauté, de toletite et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;

2. La vente à dactnsie sur cgatulaoe spécialisé, généralement répertoriée au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;

3. Le cemocrme faroin des acitlres de pfirmurae ou de beauté, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Article 1 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

Il est cnveonu un aocrcd sur les saearils minima.

Les petaris sranietgias cnveonneint de stocleilir l'extension du présent accord, en atppciilaon des dstsoopiinis de l'article L.

2261-15 du cdoe du travail. Les disoiopnsts du présent aroccd s'appliqueront à coptmer de l'extension

Article 2 - Rémunérations relatives à la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

Cttee gllrie de salejars se réfère à l'accord du 2 juin 2009 rtaileif aux définitions et à la casaicifsoitln des emplois.

Article 3 - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

3.1. Gllrie de siaalres dnas les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MUMINIM BURT MENSUEL
135	1 352
150	1 360
160	1 370
175	1 380
180	1 415
200	1 500
230	1 570
250	1 765
300	2 859

3.2. Gllrie de seraalis dnas les eesnrtrteips dnot l'activité se caractérise par l'enseignement tenhqcue et pefnorensoisl lié aux métiers de l'esthétique, des sinos correlops et de la parfumerie

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MIUMINM BURT MENSUEL	
	Echelon A	Echelon B
135	1 352	1 372,28
150	1 360	1 380,40
200	1 500	1 522,50
230	1 570	1 593,55
240	1 600	1 624,00
245	1 650	1 674,75
300	2 859	2 901,89

Article 4 - Rappel des rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

4.1. Les salariés en cotrant de piranloiastofoisenn sreont rémunérés sur la bsae du SMIC.

Les salariés de monis de 26 ans tiuelrtias du craontt de patiirsaiofselsonnon perçoivent pnaednt la durée du CDD ou padnent la durée de l'action de ptoaseanliifnoirssn s'il s'agit d'un CDI un slriaae mminium calculé en ftoiconn de luer âge et de luer neivau de formation.

Ce slaraie ne puet être inférieure à :

? 55 % du SIMC puor les bénéficiaires âgés de mions de 16 ans à 20 ans révolus ;

? 65 % du SIMC puor les bénéficiaires âgés de mions de 16 ans à 20 ans révolus tiuarlets d'un baccalauréat pioseneofrnsl ou d'un ttire ou diplôme à finalité penironefllsosse de même naevui ;

? 70 % du SIMC puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls ;

? 80 % du SIMC puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et puls tliatiuers d'un baccalauréat pieefonrossnl ou d'un ttire ou diplôme à finalité polelnesfornise de même niveau.

Les tiatltreus de canrott de poosolsiseantnfairn âgés d'au minos 26 ans perçoivent padennt la durée du CDD ou padnnet la durée

de l'action de poarostofnsiieilasnn s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne puet être inférieure ni au SIMC ni à 85 % de la rémunération mlinmaie prévue par les dootnsipsiis de la présente contieonvn collective.

4.2. La durée du cronatt de pennofosiiirtassolan est portée à 24 mios aifn de prmeetrte la préparation aux diplômes et cctfaierts de naeviu V, IV et III cannercnot les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie.

La durée du crntoat de pntnisloifssooeiaarn puor la préparation d'un baccalauréat psosneoirfnel esthétique, cosmétique, piameurrfe pruora être portée à 3 ans. (1)

(1) Alinéa eclxu cmmoe étant crnioarte aux dotosnpisiis de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, qui précise que la durée du ctaront de poisrletioinosasfann ne puet être portée à puls de vingt-quatre mois.

(Arrêté du 25 mai 2010, art. 1er)

Article 5 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

Cette dossioipitn aunlne et rcmelpae les doiptsiiosns de l'article 15 de la cotiovnenn cvteiloce naonlrite pareifurme de détail et esthétique puor les etepsrrnies etnrnat dnas le cmahp d'application du présent accord.

On etnned par ancienneté dnas une esrirepnte le tpems pandent leequil le salarié a été occupé de façon cuntnioe dnas ctete entreprise, queles que penissut être les moodtifiicans svnnuraet dnas la nrtuae jirudque de celle-ci.

Accord Salaires du 27 octobre 2010

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; SCE FO.

Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

La coevnonitn cvlecoilte de l'esthétique et de l'enseignement thiueqcn et psiofnosnerel lié aux métiers de l'esthétique, des snios corlpreos et de la pfrurmeiae réglara sur l'ensemble du ttirioerre métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les raptrops enrte les erymluepos et les salariés des epsnierrets queles que sineot les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y cirpmos les snios aux psreoenns dépendantes).

Le cahmp d'application comeprnd les eiesrertpsn dnot les activités paeprcilins snot les satunevis :

1. Le conesil en beauté, la vnete de purdiots cosmétiques et les snios de beauté (visage et corps), maquillage, mugiallage lnuoge durée, tiateemrnt antirides, mgaoleeds faciaux, épilation, mloedage esthétique de bien-être et de confort, manucure, psoe de prothèses d'ongles, sytsimle ongulaire, les snios esthétiques à la pnorsnee en inutitst de beauté, en spa et les pnitos soleil, les tneiqcehs esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 96.02B ;
2. Les snios corporels, nanoemtmt les cretnes spécialisés, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z ;
3. L'enseignement sadioncree tqehuicne ou poieonfnssrl lié aux métiers de l'esthétique, des snios clproeors et de la pierumrfae et à la vetne des pduriots de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z ;
4. L'enseignement ptsnosordiacce non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins clerroops et de la pmiafruee et à la vtene des putiords de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z ;
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins cloropres et de la pirfuareme et à la vente des piruodts de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums,

La prmie d'ancienneté est fixée solen le barème snvuaat :

- ? après 3 ans d'ancienneté : 35 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté : 65 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté : 100 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté : 130 ? ;
- ? après 15 ans d'ancienneté : 165 ? .

Cette pirme d'ancienneté est indépendante du saiarle burt de bsae preprenort dit et s'ajoute, dnas tuos les cas, au saarile burt de base. Elle fgriue sur une lginne dinstcite du btblueiln de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prraota du tpems de tviraal efeicftf puor les salariés à tmpes partiel.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

Le présent arcocd srea déposé, par le secrétariat de la cmsioiomsn paritaire, auprès des svcreeis crenutax du ministère chargé du travail, à la dteioricn générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent acocrd pruora être déposé par tutoe artue osariinotagn représentative sraatiinge du présent accord.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2009

Les dtsoopiisins de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) snot suisoems aux dsopsiitins légales en vigueur.

généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z ;
6. Les aertus eenngmtenieess liés aux métiers de l'esthétique, des soins coolpres et de la pamrreiufoe et à la vente des piuotrds de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gunemperots ceconannrt les eniersrptes rleanvet du stceeur d'activité de la coventinn collective, généralement répertoriées au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément ecxules de son cahmp d'application les erientrepss dnot l'activité prncpliaie est siot :

1. Le cemmocre de détail de parfumerie, de purodtis de beauté, de ttoitee et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
2. La vente à dctisnae sur claougate spécialisé, généralement répertoriée au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
3. Le ccromeme fioran des atrlices de paefmruire ou de beauté, généralement répertorié au cdoe NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Article 1er - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

Il est conenvu un aocrcd sur les sealrais minima. Les prtieas sirntageias cinneneovnt de stcloeilir l'extension du présent accord, en aclpitaopin des dsosotiipns de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. Les disoisopotns du présent aocrcd s'appliqueront à cetompr de l'extension.

Article 2 - Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

Cette grille de sileaars se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avnenats ratelfis aux définitions et à la csaoiltfisiacn des emplois.

Article 3 - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

3.1. Gllire de sriaelas dnas les espeitrnres dnot l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

Coefficient	Salair miumnim burt meesunl
135	1 365
150	1 375

160	1 385
175	1 395
180	1 430
200	1 517
230	1 588
250	1 783
300	2 887

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel échelon A	Échelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel
135	1 365	1 385,48
150	1 375	1 395,63
200	1 517	1 539,76
230	1 588	1 611,82
240	1 610	1 634,15
245	1 660	1 684,90
300	2 887	2 930,31

Article 4 - Clause de revoyure

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

Les parties s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

? Simc si celui-ci deviet supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
? plan de sécurité sociale si celui-ci doivent supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale des instituts de beauté ; La fédération internationale des écoles professionnelles de l'esthétique et de l'esthétique cosmétique ; L'union nationale des instituts de beauté,
Syndicats signataires	La fédération des services CFTC ; La fédération du commerce, services et commerce de vente CTFC ; La fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie,

Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelle que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes). Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

Article 5 - Prime d'ancienneté
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

Cette disposition annule et remplace les dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale professionnelle de détail et esthétique pour les entreprises relevant dans le champ d'application du présent accord.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelle que puisse être les modalités d'occupation dans la période de celle-ci.

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

? après 3 ans d'ancienneté : 36 ? ;
? après 6 ans d'ancienneté : 66 ? ;
? après 9 ans d'ancienneté : 102 ? ;
? après 12 ans d'ancienneté : 133 ? ;
? après 15 ans d'ancienneté : 168 ? .

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base perçu dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

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

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

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2010

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

1. Le secteur en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, manucure, épilation, esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, esthétique onguinaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.02B.

2. Les soins corporels professionnels spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.

3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.

4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.

5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.

6. Les activités professionnelles liées aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclus de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.

3. Le cemmocre firaon des atelicrs de puiaarmfee ou de beauté, généralement répertorié au cdoe NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente cteooivnn cteillovce notaianle est applicable, il srea tneu ctmope de l'activité pnialrcpie et non du numéro de nleurmcttaoe qui a été donné à l'établissement.

Article 1er - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Il est cvneonu un arccod sur les slaaeris minima.

Les prteias saintiegars ciovnnneet de stoeillicr l'extension du présent accord, en apcloipitan des doipisstinos de l'article L. 2261.15 du cdoe du travail. Les dtooisnisps du présent arccod s'appliqueront à cptomer de l'extension.

Article 2 - Rémunération relative à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Cette gilrle de srlaaeis se réfère à l'accord du 2 jiuin 2009 et ses anenvats riletfts aux définitions et à la ciasifoltciasn des emplois.

Article 3 - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

3.1. Gilrle de sraleais dnas les enespttreis dnnot l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut munesel
135	1 370
150	1 375
160	1 385
175	1 395
180	1 430
200	1 517
230	1 588
250	1 783
300	2 946

Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FO esthétique ; CSFV CFTC.

Champ d'application

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2014

Champ d'application

La ciontvneon cltlvclioee nioanlate de l'esthétique-cosmétique et

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

3.2. Gllrle de slearais dnas les enrsireetps dnnot l'activité se caractérise par l'enseignement thnqcueie et pnseonrieofsl lié aux métiers de l'esthétique, des sinos corlpoers et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel échelon A	échelon B + 1,5 % du slaraie mnimum brut mnuseel
135	1 370	1 390,55
150	1 375	1 395,63
200	1 517	1 539,76
230	1 588	1 611,82
240	1 610	1 634,15
245	1 660	1 684,90
300	2 946	2 990,19

Article 4 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les panerarties sucaiox s'engagent à renégocier les seaalirs dnas les 2 mios qui sivuent l'augmentation du :

? Simc si celui-ci dvineet supérieur au srialae mminium du coceefifnit 135 ;

? polafnd de sécurité scaolie si celui-ci devniet supérieur au silaare mniiumm du ccnefoeift 300.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Le présent arccod srea déposé, par le secrétariat de la ciosmosmn paritaire, auprès des sevecirs ctunraex du ministère chargé du travail, à la doiretcin générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent aoccrd porura être déposé par tutoe artue oigotasairnn représentative sianaitrge du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

Les dnsiospiots de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) snot sumoesis aux dtnsioispos légales en vigueur.

de l'enseignement thecnuqie et pnreoeosnifsl lié aux métiers de l'esthétique, des snios coreprols et de la pmerfiurae réglera sur l'ensemble du triiertroe métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rtopraps ertne les eurlempyos et les salariés des entreprises, qlleues que soneit les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hros entreprise, à domicile, y coirmps les sions aux prsnoeens dépendantes) dnnot les activités prclnlpaiies snot les snaiuvtes :

1. Le cniosel en beauté, la vtnee de pdotruis cosmétiques, les sions de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le mliagaque permanent, les trteitmans antirides, les sinos corporels, les meloegdas faciaux, les épilations, les mdlgoaees esthétiques de bien-être et de conroft (visage et corps), les sions de manucure, les sonis des peids à voatocin esthétique, la prothésie et le sytlmise ongulaire, les thqneues d'embellissement des clis et des sourcils, tuos les snios esthétiques à la personne, les tunchieqs d'amincissement et d'amaigrissement à vcitooan esthétique et les activités d'entretien ceorporl en et hros itstniut de beauté, en spa, dnas les ereetnipsrs patianurqt des actes esthétiques, les tceiqehnus esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

2. L'enseignement soirecdane tihcnquee ou professionnel, l'enseignement pnictsdoresoae non supérieur, l'enseignement supérieur, les auters enegenstmneis et la foaromitn continue, liés

aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;

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

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

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

2. La vente à distance spécialisée ;

3. Le commerce de vente des articles de parfumerie ou de beauté ;

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

5. Les activités de bronzage.

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

Article 1er - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Il est convenu un accord sur les salaires minimaux entre les signataires du présent accord.

Article 2 - Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses annexes relatives aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3 - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel
135	1 405
150	1 410
160	1 420
175	1 425
180	1 445
200	1 525
230	1 596
250	1 792
300	3 032

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel Echelon A	Salaire minimum brut mensuel Echelon B
135	1 405	1 448
150	1 410	1 453
200	1 525	1 571
230	1 596	1 644
240	1 618	1 667
245	1 670	1 721
250	1 792	1 846
300	3 032	3 123

Article 4 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelle que soit la date de son recrutement dans la structure juridique de celle-ci.

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

? après 3 ans d'ancienneté : 36 ? ;
? après 6 ans d'ancienneté : 66 ? ;
? après 9 ans d'ancienneté : 102 ? ;
? après 12 ans d'ancienneté : 133 ? ;
? après 15 ans d'ancienneté : 168 ? .

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base personnel et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle frappe sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les parties s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :

? du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;

? du plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

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

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

Les parties s'engagent de solliciter l'extension du présent accord en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour

l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	CNAIB ; FIEPEEC ; UNIB.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FO esthétique ; CSFV CFTC.

Article 1er - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

Article 2 - Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Cette grille de salaires se réfère aux classifications et définitions des échelons fixées à l'article 11.6 de la convention collective et son annexe du 18 octobre 2012.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel
135	1 431
150	1 433
160	1 445
175	1 450
180	1 470
200	1 535
230	1 600
250	1 810
300	3 086

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie (En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel	
	Echelon A	Echelon B
135	1 431	1 474
150	1 433	1 476
200	1 535	1 581
230	1 600	1 648
240	1 625	1 674
245	1 680	1 730
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

Article 4 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

On étend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, qu'elle que soit son activité principale.

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

? après 3 ans d'ancienneté : 37 ? ;

? après 6 ans d'ancienneté : 68 ? ;
? après 9 ans d'ancienneté : 104 ? ;
? après 12 ans d'ancienneté : 136 ? ;
? après 15 ans d'ancienneté : 172 ? .

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base perçue et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie. La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les entreprises soucix s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :

? du Smc si celui-ci dépasse supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
? du plafond de sécurité sociale si celui-ci dépasse supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services canaux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en appliquant des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les entreprises et les salariés des entreprises, qu'elles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le secteur en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements anti-rides, les soins corporels, les soins faciaux, les épilations, les soins esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à domicile (soins esthétiques, la prothèse et le pédicure ongulaire, les soins d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les soins d'entretien et d'entretien à domicile, les soins esthétiques et les activités d'entretien corporel en et hors des lieux de beauté, en spa, dans les établissements pratiquant des actes esthétiques, les soins esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

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

cosmétiques et de parfums ;

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, gpmomrues concernent les esripetrs raelnvet du sutecer d'activité de la cononitven coetlvlcie nationale.

Sont expressément exulces du champ d'application les epreistrns dnot l'activité piinarpclie est :

1. Le cemrmoce de détail de parfumerie, de ptiduors de beauté, de teilotte et d'hygiène, de cosmétiques ;

Avenant n 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	La FPPEIEC ; L'UNIB ; La CNAIB,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFSV CTFC ; La CGT-FO esthétique,

Article 1er

Les dsintoiipos du présent avannet enenortrt en vugueir à cmotepr du pirem juor du mios saunivt la dtae de l'extension.
En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Le camhp d'application de l'accord du 19 smrbteepe 2012 est supprimé.

Il est remplacé par le cmhap d'application de la ctnoovniem ctilecvoe nltaiione de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement tqhincue et prnonseeefil lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 2

Les ditpsnoioiss du présent avannet enenortrt en vuuigr à cpometr du pmieer juor du mios sinvaut la dtae de l'extension.
En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Le ttxee de l'article 2 de l'accord du 19 srbmteepe 2012 est supprimé et remplacé par le ttxee saunivt :

« Ctete grlile de saiaelrs se réfère aux cnosafscltais et définitions des empios fixées à l'article 11.6 de la cnttoeovin ctlviocee et son aanevnt du 18 obrotce 2012. »

Article 3 - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les dsitoipos du présent avannet eroretnt en vuuigr à cepomtr du pirem juor du mios svuinat la dtae de l'extension.
En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

La grlile de sliaelrs dnas les erinspeters dnot l'activité relève de l'esthétique, fixée à l'article 3.1 de l'accord du 19 setmebrpe 2012, est remplacée par la grlile suivante.

(En euros.)

Coefficient	Salaires brut mensuel
135	1 431
150	1 433
160	1 445
175	1 450
180	1 470
200	1 535
230	1 600
250	1 810
300	3 086

La grlile de sraelrs dnas les esinprters dnot l'activité se

2. La vetne à dtncsiae sur clutgaaoe spécialisé ;

3. Le ccoemrme fioran des acetrils de perafmiure ou de beauté ;

4. La vtene et la msie à dospitsiion du plbuic d'appareils de bzgraone ulntiast des romnneatynes UV ;

5. Les activités de bronzage.

Pour déterminer si la présente cinotvoen cctelilove naantioe est applicable, il srea tneu cpotme de l'activité prlanipice et non du numéro de nutmlcnroae qui a été donné à l'établissement.

caractérisée par l'enseignement tiequhne et pisoenrsefnl lié aux métiers de l'esthétique, des snios cleoporrs et de la parfumerie, fixée à l'article 3.2 de l'accord du 19 semrtbpee 2012, est remplacée par la grlile suivante :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel	
	Echelon A	Echelon B
135	1 431	1 474
150	1 433	1 476
200	1 535	1 581
230	1 600	1 648
240	1 625	1 674
245	1 680	1 730
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

Article 4 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

On eenntd par ancienneté dnas une etesiprre le tmeps pneandt lequeul le salarié a été occupé de façon cunniote dnas ctete entreprise, queles que pnusiest être les mtiiodcofians snuvenart dnas la ntarue juridiue de celle-ci.

La pmire d'ancienneté est fixée sleon le barème sinuvat :

- ? après 3 ans d'ancienneté : 37 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté : 68 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté : 104 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté : 136 ? ;
- ? après 15 ans d'ancienneté : 172 ? .

Cette pmie d'ancienneté est indépendante du srliaae burt de bsae pemrnporet dit et s'ajoute, dnas tuos les cas, au sraiale burt de base. Elle fuirge sur une ligne dicttine du bletliun de paie.

La prime d'ancienneté est versée au ptroraa du tmeps de taivral eieftcft puor les salariés à tmeps partiel.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Les pereiarnts sucioax s'engagent à renégocier les sriaelas dnas les 2 mios qui seunivt l'augmentation :

? du Simc si celui-ci dvneit supérieur au siarlar mmuiim du ceffiinecot 135 ;

? du plnfoad de sécurité slaicoe si celui-ci dinveet supérieur au srailaemimim du cfieeincofot 300.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2013

Le présent avaannt srea déposé, par le secrétariat de la csosommin paritaire, auprs des svceeris cruatnex du ministère chargé du travail, à la dceitron générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accod puorra être déposé par ttuoe autre otoaaisinrgn représentative saigtgnare du présent accord.

Les preitas stgairneais ceinnoevnt de sietcollir l'extension du présent avenant, en atcipaopiln des diososintpis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet

Avenant n 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	La CIANB ; La FEIPPEC ; L'UNIB,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La CFSV CFTC,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel
135	1 445
150	1 447
160	1 459
175	1 464
180	1 484
200	1 550
230	1 616
250	1 810
300	3 086

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel	
	Echelon A	Echelon B
135	1 445	1 488
150	1 447	1 490
200	1 550	1 597
230	1 616	1 664
240	1 641	1 690
245	1 696	1 747
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

Avenant n 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CNIAB ; La FIEEPPC ; L'UNIB,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Article 2 - Prime d'ancienneté

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelle que puisse être les modalités intervenant dans la mesure de celle-ci.

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

- ? après 3 ans : 37 ? ;
- ? après 6 ans : 68 ? ;
- ? après 9 ans : 104 ? ;
- ? après 12 ans : 136 ? ;
- ? après 15 ans : 172 ?.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause de révocation

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les parties sociales s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- ? Simc si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- ? panold de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 4 - Dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

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

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

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

Article 5 - Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

1. Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel
135	1 469
150	1 471
160	1 483
175	1 488

180	1 508
200	1 575
230	1 642
250	1 839
300	3 129

Si, pour un coefficient, le salaire minimum brut mensuel est inférieur au Smic, alors le salaire minimum s'ajuste au Smic.

2. Grille de salaires dans les entreprises de l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnels liés aux métiers de l'esthétique, des soins cosmétiques et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel	
	Echelon A	Echelon B
135	1 469	1 514
150	1 471	1 516
200	1 575	1 623
230	1 642	1 692
240	1 668	1 719
245	1 724	1 776
250	1 839	1 895
300	3 129	3 223

Si pour un coefficient le salaire minimum brut mensuel est inférieur au Smic, alors le salaire minimum s'ajuste au Smic.

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette

Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC UNIB CNAIB
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFTD FCS UNSA

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les grilles de salaires dans les entreprises sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel (échelon A)	échelon B Ne concerne que les écoles
135	1 480	1 524
150	1 487	1 532
160	1 495	1 540
175	1 502	1 547
180	1 520	1 566
200	1 588	1 635

entreprise, lesquels peuvent être les minima des entreprises de la branche d'activité de celle-ci.

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

? après 3 ans : 37,50 ? ;

? après 6 ans : 69 ? ;

? après 9 ans : 105 ? ;

? après 12 ans : 137 ? ;

? après 15 ans : 173 ? ;

? après 25 ans : 200 ? (nouvelle prime).

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base perçonné et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les entreprises s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

? Smic si celui-ci est supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;

? pourcentage de la sécurité sociale si celui-ci est supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

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

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

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

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

230	1 655	1 705
240	1 681	1 732
245	1 738	1 790
250	1 854	1 909
300	3 218	3 315

Certains coefficients ne concernent que les instituteurs de beauté. D'autres, que les écoles.

Si pour un coefficient le salaire minimum brut mensuel est inférieur au Smic, alors le salaire minimum s'ajuste au Smic. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article premier est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire à l'article L. 3231-3 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, lesquels peuvent être les minima des entreprises de la branche d'activité de celle-ci.

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

? après 3 ans d'ancienneté : 37,50 ? ;

? après 6 ans d'ancienneté : 69,00 ? ;

? après 9 ans d'ancienneté : 105,00 ? ;

? après 12 ans d'ancienneté : 137,00 ? ;

? après 15 ans d'ancienneté : 173,00 ? ;

? après 25 ans d'ancienneté : 200,00 ?.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base perçonné et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parties s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
? Simc si celui-ci devet supérieur au salaire minimum du coefficient 135.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère

Avenant n 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC CNAIB
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT FCS UNSA

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel
135	1?498
150	1?505
160	1?513
175	1?520
180	1?538
200	1?607
230	1?675
250	1?876
300	3?269

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins cosmétiques et de la parfumerie.

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel (échelon A)	Échelon B
135	1?498	1?543
150	1?505	1?550
200	1?607	1?655
230	1?675	1?725
240	1?701	1?752
245	1?759	1?812
250	1?876	1?933

Avenant n 18 du 5 juillet 2018 relatif

chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties s'engagent à renégocier l'extension du présent avenant, en attendant, en attendant, en attendant de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

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

300	3?269	3?367
-----	-------	-------

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelle que puisse être les modifications intervenant dans la durée de celle-ci.

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

- ? après 3 ans d'ancienneté : 38,00 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté : 69,00 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté : 105,00 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté : 137,00 ? ;
- ? après 15 ans d'ancienneté : 173,00 ? ;
- ? après 25 ans d'ancienneté : 200,00 ?.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base perçu et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- ? Simc si celui-ci devet supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- ? pnfloed de sécurité sociale si celui-ci devet supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

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

Les parties s'engagent à renégocier l'extension du présent avenant, en attendant, en attendant de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimal brut mensuel
135	1 516
150	1 523
160	1 531
175	1 538
180	1 556
200	1 626
230	1 695
250	1 899
300	3 308

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnelle lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimal brut mensuel (échelon A)	Échelon B
135	1 516	1 543
150	1 523	1 550
200	1 626	1 655
230	1 695	1 725
240	1 722	1 752
245	1 780	1 812
250	1 899	1 933
270	2 378	2 421
300	3 308	3 367

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelle que puisse être les modalités de son contrat de travail.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :
? après 3 ans d'ancienneté : 38,00 ?
? après 6 ans d'ancienneté : 69,00 ?

? après 9 ans d'ancienneté : 105,00 ?
? après 12 ans d'ancienneté : 137,00 ?
? après 15 ans d'ancienneté : 173,00 ?
? après 25 ans d'ancienneté : 200,00 ?

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans la majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 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 salariés sont au respect de :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans que les avantages pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
? l'égalité de traitement entre les salariés, eux-mêmes, quelle que soit la différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les entreprises s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

? Si le coefficient est supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
? l'indice de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

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

Les entreprises s'engagent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

Avenant n 27 du 22 octobre 2020

relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB SPA ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS ; CFDT services,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes :

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel
135	1 547
150	1 554
160	1 562
175	1 569
180	1 588
200	1 659
230	1 729
250	1 937
270	2 426
300	3 377

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins cosmétiques et de la parfumerie

Coefficient	Salaires minimum brut mensuel	
	Échelon A	Échelon B
135	1 547	1 578
150	1 554	1 585
200	1 659	1 692
230	1 729	1 764
240	1 757	1 792
245	1 816	1 852
250	1 937	1 976
270	2 426	2 475
300	3 377	3 445

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelle que puisse être les modalités de son affectation dans la structure de celle-ci.

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

- ? après 3 ans d'ancienneté : 38,00 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté : 69,00 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté : 105,00 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté : 137,00 ? ;
- ? après 15 ans d'ancienneté : 173,00 ? ;
- ? après 25 ans d'ancienneté : 200,00 ? .

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base personnel et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au caractère de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans une majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

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 velont au respect de :

- ? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans que les avantages pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés, en excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les entreprises s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- ? Si ce dernier est supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- ? paonlfd de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

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

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

Les entreprises s'engagent à solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

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

Avenant n 30 du 7 décembre 2021

relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS ; CFDT SERVICES,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les gillres de sraeials dnas les eerrstpines etrnnt dnas le camhp d'application snot remplacées par les gillres suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires mmiina bturs mensuels
135	1 610
150	1 622
160	1 636
175	1 652
180	1 673
200	1 745
230	1 815
250	2 023
270	2 512
300	3 463

Grille de seraials dnas les etepirresns dnot l'activité se caractérise par l'enseignement tucqnheie et psonnosieerfl lié aux métiers de l'esthétique, des snios cropeolrs et de la parfumerie.

(En euros.)

Coefficients	Salaires mimina bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 610	1 642
150	1 622	1 654
200	1 745	1 780
230	1 815	1 851
240	1 849	1 886
245	1 895	1 933
250	2 023	2 063
270	2 512	2 562
300	3 463	3 532

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

On ennetd par ancienneté dnas une esinrptere le tpeps penandt leeuql le salarié a été occupé de façon cnutoine dnas ctete entreprise, qelleus que piensust être les mftociiinodas sreaunntv dnas la nrtuae jqudurie de celle-ci.

La pmire d'ancienneté est fixée soeln le barème suinavt :

? après 3 ans d'ancienneté : 38,00 ? ;
? après 6 ans d'ancienneté : 69,00 ? ;
? après 9 ans d'ancienneté : 105,00 ? ;
? après 12 ans d'ancienneté : 137,00 ? ;
? après 15 ans d'ancienneté : 173,00 ? ;
? après 25 ans d'ancienneté : 200,00 ?.

Cette pmrie d'ancienneté est indépendante du salriae burt de bsae pnmorert dit et s'ajoute, dnas tuos les cas, au slraaie burt de base. Elle fguire sur une lngie dntiiscte du bliltuen de paie.

La pmrie d'ancienneté est versée au ptarroa du tpeps de taivrall ecefftif puor les salariés à tmepps partiel.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En aioplticapn de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au dnomaie de négociation du présent arccod et à la conutiiofargn des eirntspere du suceetr qui snot dnas luer gadnre majorité des TPE, auunce sipilotuatn spécifique n'est prévue puor les eeisnrptes aynat un eiteffct inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'application de cet arccod de sirllaaes doit, dnas une même entreprise, dnenor leiu au repsect du pirncpie « à taaivrll égal, siralae égal ».

Conformément à ce pnpricie et aux diionitsspos du cdoe du traavil et de la covnioetnn collective, les etperseirns veonlelrit au rcepest de :

? l'égalité de rémunération etnre hmeoms et femmes. Les femmes, snas que les abneescs puor maternité y fnesast obstacle, se vneoit attribuer, dnas les mêmes cnoodiits que les hommes, le neviau de qoicufiitaaln et le silaare prévus par la présente ctienvonon cctelvlloe et bénéficient des mêmes ctiondions de pooitomrn et/ou d'évolution, ntoemamnt saraalile ;
? l'égalité de teitnremat etnre les salariés, eualxcnt nomatnem toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les petariranes scoiux s'engagent à renégocier les salerais dnas les duex mios qui suveint l'augmentation du :

? Simc si celui-ci dieevnt supérieur au sliraae muimnim du cieiefocfnt 135 ;
? pnlaofd de sécurité salioce si celui-ci denivet supérieur au srllaaie minumim du cfeoenicift 300.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent anaenvt srea déposé, par le secrétariat de la cmioisossn paritaire, auprès des seecvirs ceturnax du ministère chargé du travail, à la ditcoiern générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent aroccd porura être déposé par ttuoee aurtte oariinoagtsn représentative sgintaarie du présent accord.

Les pearits staengairis cnoenvninet de scielioltr l'extension du présent avenant, en aoiapcplitt des doipissntios de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dptosnoisiis du présent avnenat eorntnret en vgiuuer à cmtoepr du 1er juor du mios sianuvt la dtae de l'extension.

Avenant n 33 du 14 juin 2022 relatif

aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	CFTC ; FGTA FO ; UNSA FCS ; CFDT SERVICES,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les gellirs de saeialrs dnas les enreretisps etnarnt dnas le champ d'application snot remplacées par les gleilrs suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 690
150	1 702
160	1 716
175	1 732
180	1 753
200	1 825
230	1 895
250	2 103
270	2 592
300	3 543

Grille de serlaais dnas les eesirertps dnot l'activité se caractérise par l'enseignement teicqnhue et pnesosfonreil lié aux métiers de l'esthétique, des snois cloprores et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficients	Salaires miinma bturs msnelues échelon A	Échelon B
135	1 690	1 724
150	1 702	1 736
200	1 825	1 862
230	1 895	1 933
240	1 940	1 979
245	1 975	2 015
250	2 103	2 145
270	2 592	2 644
300	3 543	3 614

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

On eenntd par ancienneté dnas une esrtnpiere le tepms peanntd leueql le salarié a été occupé de façon cinontue dnas ctete entreprise, qleelus que psusiet être les mtfaincioidos srneavut dnas la ntruae jdriuique de celle-ci.

La prmie d'ancienneté est fixée selon le barème savint :

- ? après 3 ans d'ancienneté 38,00 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté 69,00 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté 105,00 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté 137,00 ? ;
- ? après 15 ans d'ancienneté 173,00 ? ;
- ? après 25 ans d'ancienneté 200,00 ?.

Avenant n 34 du 31 mai 2023 relatif

Cette prime d'ancienneté est indépendante du slirae burt de bsae permeponrt dit et s'ajoute, dnas tuos les cas, au silarae burt de base. Elle fgirue sur une lgine ditnicste du blelitun de paie.

La prime d'ancienneté est versée au ptraroa du tmeps de tavrail eciftfef puor les salariés à temps partiel.

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En actilpaipon de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au damnioe de négociation du présent accord et à la cratifonoguin des epetnsirres du suetcer qui snot dnas luer gnrade majorité des TPE, acunue suaiitopl n spécifique n'est prévue puor les ersirpetens ayant un ectifef inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'application de cet arcocd de srailaes doit, dnas une même entreprise, dnoner leiu au rceptst du picrinpe « à trivaal égal, slraaie égal ».

Conformément à ce pcirpnie et aux ditonssoiips du cdoe du traavil et de la coionventn collective, les ernptieesrs vielolnert au rceptst de :

- ? l'égalité de rémunération ertne hoemms et femmes. Les femmes, snas que les aeencsbs puor maternité y faensst obstacle, se voient attribuer, dnas les mêmes cdointois que les hommes, le nvaieu de qioficaltuain et le srailae prévus par la présente cionnvoetn clcelovite et bénéficient des mêmes ciodnnotis de pirooomtn et?/?ou d'évolution, nanotmemt slraialae ;
- ? l'égalité de ttmenaiert enrte les salariés, euxclnat nmeamtont ttoue différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les petranaeis soaicux s'engagent à renégocier les sleiraas dnas les duex mios qui sunivet l'augmentation du :
? Simc si celui-ci deievnt supérieur au srlaaie miunimm du cifnfoiceet 135 ;
? pnlafod de sécurité sloaice si celui-ci devniet supérieur au slaraie munmiim du ciceoefnift 300.

(1) Artlcie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 pntoart mserues d'urgence puor la pioctroetn du poiouvr d'achat.
(Arrêté du 5 ortcobe 2022 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aaennvt srea déposé, par le secrétariat de la csoimmoisn paritaire, auprès des screives craentux du ministère chargé du travail, à la dcirtieon générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent acrcod proura être déposé par toute atrue oagionrtasn représentative siniaagrte du présent accord.

Les ptireas sntgriaieas cvennoeinnt de scotiellir l'extension du présent avenant, en acapipoitln des disipitoosns de l'article L. 2261.15 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les dsisopnoitis du présent annavet ernoenrt en vgieueur à cptmeor du 1er juor du mios svuiant la dtae de l'extension.

aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; SECI UNSA,

Article 1er - Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 779
150	1 792
160	1 807
175	1 824
180	1 846
200	1 921
230	1 995
250	2 214
270	2 729
300	3 730

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins cosmétiques et de la parfumerie.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 779	1 815
150	1 792	1 828
200	1 921	1 960
230	1 995	2 035
240	2 043	2 084
245	2 079	2 121
250	2 214	2 259
270	2 729	2 784
300	3 730	3 805

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quels que puissent être les motifs de son départ dans la durée jadis de celle-ci.

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

- ? après 3 ans d'ancienneté 44,00 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté 75,00 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté 111,00 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté 143,00 ? ;

- ? après 15 ans d'ancienneté 179,00 ? ;
- ? après 20 ans d'ancienneté 190,00 ? ;
- ? après 25 ans d'ancienneté 206,00 ? .

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

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

Article 3 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 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 circonstance que des représentants du personnel qui sont dans leur majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 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 veilleront au respect de :

- ? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans les cas où elles sont en congé maternité et 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 conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariales ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les entreprises s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- ? Simc si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- ? pour la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
(Arrêté du 9 août 2023 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

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

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

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

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

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

Avenant n 38 du 17 septembre 2024 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - 1. Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Grille pour les cnfcoeeift des iinutstts de beauté et des seeicrvs généraux.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 815
150	1 828
160	1 843
175	1 860
180	1 883
200	1 959
230	2 035
250	2 258
270	2 784
300	3 805

Grille de saierlas dnas les eensrepitrs dnnt l'activité se caractérise par l'enseignement thuenicqe et psresoeninfof lié aux métiers de l'esthétique, des sonis ceolrprs et de la parfumerie.

(En euros.)

Coefficients	Salaires mmiina bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 815	1 852
150	1 828	1 865
200	1 959	1 999
230	2 035	2 076
240	2 084	2 126
245	2 121	2 164
250	2 258	2 304
270	2 784	2 840
300	3 805	3 882

Article - 2. Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

On eentnd par ancienneté dnas une eerirnptse le tmeps pdnneat lueqel le salarié a été occupé de façon cuiontne dnas ctete entreprise, quelels que pssuneit être les mctianodfiois srvanunet dnas la nrutae jriuiqude de celle-ci.

La pmire d'ancienneté est fixée sleon le barème sivaunt :

- ? après 3 ans d'ancienneté : 44,00 ? ;
- ? après 6 ans d'ancienneté : 75,00 ? ;
- ? après 9 ans d'ancienneté : 111,00 ? ;
- ? après 12 ans d'ancienneté : 143,00 ? ;
- ? après 15 ans d'ancienneté : 179,00 ? ;
- ? après 20 ans d'ancienneté : 190,00 ? ;
- ? après 25 ans d'ancienneté : 206,00 ? .

Cette pmire d'ancienneté est indépendante du saarile burt de bsaie pemroenrpt dit et s'ajoute, dnas tuos les cas, au saraile burt de base. Elle fgriue sur une lngie dncitiste du biltulen de paie.

La pimre d'ancienneté est versée au partroa du tpmes de tavairf efetciff puor les salariés à tpems partiel.

Article - 3. Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aiplcptioan de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au dimnaoe de négociation du présent acrocd et à la cirigtoafonun des eestrnieprs du stcuere qui snot dnas luer grnade majorité des TPE, anucue siliuttapon spécifique n'est prévue puor les eeesriprtns aanyt un ecfetfif inférieur à 50 salariés.

Article - 4. Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'application de cet acrocd de sireaals doit, dnas une même entreprise, dneonr leiu au rsecpet du prpncie « à tviaarl égal, sarliae égal ».

Conformément à ce pincripe et aux dintiipososs du cdoe du tvaaril et de la cetionovnn collective, les espieptrrs vvelrienot au rsecpet de :

- ? l'égalité de rémunération etnre hoemms et femmes. Les femmes, snas que les aebncses puor maternité y fsnaset obstacle, se veinot attribuer, dnas les mêmes cninitdoos que les hommes, le navieu de qfailciauotin et le srailae prévus par la présente cnvionoten ctoilelvce et bénéficient des mêmes cnnootiids de promoiotn et/ou d'évolution, nmnaetomt sairallae ;
- ? l'égalité de taeirnmtet enrte les salariés, eucxnalt noenmmatt tutoe différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article - 5. Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pteanraiers soacuix s'engagent à renégocier les siraales dnas les duex mios qui sinveut l'augmentation du :

- ? Simc si celui-ci deenivt supérieur au srialae mmiiunm du ccieenifoft 135 ;
- ? plfaond de sécurité saicole si celui-ci devniet supérieur au sliraae miuinmm du cfcfoeneit 300.

Article - 6. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

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

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

Article - 7. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 8 février 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale de
l'esthétique-cosmétique et de
l'enseignement technique et
professionnel lié aux métiers de
l'esthétique et de la parfumerie (n°
3032)

JORF n°0038 du 14 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 8 février 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° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant
extension d'un accord et d'un avenant
audit accord conclus dans le cadre de
la convention collective nationale de
l'esthétique-cosmétique et de
l'enseignement technique et
professionnel lié aux métiers de
l'esthétique et de la parfumerie (n°

3032)

JORF n°0167 du 20 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés 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 et 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'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant
extension d'un avenant à un accord
conclu dans le cadre de la convention
collective nationale de l'esthétique-
cosmétique et de l'enseignement
technique et professionnel lié aux
métiers de l'esthétique et de la
parfumerie (n° 3032)

JORF n°0192 du 20 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2, le mot : « APICIL » est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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 24 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° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de :

- l'avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2019 relatif au régime de prévoyance collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « en nombre » mentionnés à l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

- l'avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les termes « en nombre » mentionnés au deuxième alinéa de l'article 3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés aux Bulletins officiels du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/05 et 2019/21, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0086 du 8 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires, 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er avril 2020.

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° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de :

- l'avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu 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 les périodicités de prise en charge des équipements d'optique, tel que précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

En conséquence, à défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, cet avenant qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

- l'avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/29 et 2020/39, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de l'avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue, 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

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° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0053 du 3 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de l'accord du 30 novembre 2018 relation à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord sur le PERCOI est étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

L'alinéa premier de l'article 3.1 de l'accord sur le PERCOI est étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

L'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord sur l'intéressement des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés du texte de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-1 nouveau du code du travail.

Annexe 1 - Règlement du plan d'épargne interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

L'alinéa 4 de l'article 5 de l'annexe 1 de l'accord sur le personnel bénéficiaire est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.

L'alinéa 3 de l'article 8 de l'annexe 1 sur le conjoint du dirigeant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail modifié.

L'alinéa 2 de la sous-partie sur les modalités de répartition de la participation de l'article 8 de l'annexe 1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 10 de l'annexe 1 de l'accord sur le versement des primes d'intéressement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 15 sur l'indisponibilité des droits de l'annexe 1 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 15 de l'annexe 1 de l'accord sur les cas de déblocage est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 17 sur l'information des salariés de l'annexe 1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 17 sur l'information des salariés de l'annexe 1 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.

Annexe 2 : Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Le dernier alinéa de l'article 3 sur l'objet du PERCOI de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

L'alinéa 4 de l'article 5 de l'annexe 2 de l'accord sur le personnel bénéficiaire est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.

Le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe 2 de l'accord sur le départ définitif de l'entreprise et le transfert des avoirs est étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Le premier alinéa de l'article 8 sur le versement de la participation de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des articles L.3324-5 et D.3324-12 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 9 sur le versement des primes d'intéressement de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.

L'article 10 sur les droits issus du compte épargne temps de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3152-4 du code du travail.

L'article 13 sur l'aide de l'entreprise de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3334-7 et D.3334-3-3 nouveaux du code du travail.

L'article 14.2 relatif à la gestion pilotée de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.3334-1-3 du code du travail.

Les alinéas 10 et 12 de l'article 14.2 relatif à la gestion pilotée de l'annexe 2 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier modifiés.

L'alinéa 2 de l'article 18 sur l'information des salariés de l'annexe 2 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.

Annexe 3 : Accord d'intéressement des salariés dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

L'article 2.1 de l'accord d'intéressement est étendu sous réserve de la clarification du résultat utilisé dans le calcul de la prime d'intéressement.

L'article 2.2 de l'accord d'intéressement est étendu sous réserve de sa mise en cohérence avec l'article 2.1.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3 de l'accord d'intéressement sur les bénéficiaires individuels sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.

L'article 4.1 de l'accord d'intéressement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et des articles L. 3142-1-1 et L.3314-5 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 4.2 de l'accord d'intéressement sur le plafonnement des droits individuels est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 4.3.2 de l'accord d'intéressement sur l'affectation de la prime d'intéressement est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 9 sur les dispositions finales de

L'accord d'intéressement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-1 modifié du code du travail.

Fait le 2 avril 2021.

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.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Fait le 12 février 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° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 10 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de l'avenant n° 6 du 13 février 2014 portant modification de l'article 12 de la convention collective nationale susvisée.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de l'avenant n° 27 du 22 octobre 2020 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 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.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 mai 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° 2021/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

