

# Convention collective

## COIFFURE



N° de brochure : 3159

N° IDCC : 2596

Date de dernière mise à jour : 2017-07-27



## **Sommaire**



<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b>	1
Application de la convention	1
Champ d'application	1
Avantages acquis	1
Dialogue social	1
Commissions	1
Commissions de conciliation	1
Commissions régionales de conciliation	1
Commission nationale de conciliation	1
Commission nationale paritaire d'interprétation	2
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	2
Composition	2
Réunion	2
Secrétariat	2
Missions	2
Non-discrimination	2
Liberté syndicale	3
Principe de liberté syndicale	3
Droit syndical dans l'entreprise	3
Congé de formation économique, sociale et syndicale	3
Salarié devenant permanent syndical	3
Autorisations d'absence	3
Participation des délégués salariés à des commissions	3
Définition	3
Nombre de délégués salariés en activité indemnisés	3
Conditions requises des délégués salariés	4
Modalités du droit d'absence	4
Remboursement de perte de salaire	4
Indemnisation	4
Protection	4
Délégués du personnel. - Comité d'entreprise. - CHSCT	4
Délégués du personnel	4
Comité d'entreprise et délégation unique	4
CHSCT	5
Conditions de travail des jeunes et des femmes	5
Jeunes de moins de 18 ans	5
Femmes	5
Femmes en état de grossesse	5
Rentrée scolaire	5
Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail	5
Recrutement	5
Essai professionnel	5
Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires	5
Contrat de travail	5
Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée	5
Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée	6
Clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel	6
Clause de non-concurrence	6
Période d'essai	7
Préavis de rupture	7
Durée	7
Formalités	7
Faute grave	7
Heures pour recherche d'emploi	7
Règlement intérieur	7
Rupture du contrat de travail	7
Indemnité de licenciement	7
Indemnité de départ à la retraite	8
Durée du travail	8
Durée du travail. - Dispositions communes à toutes les entreprises	8
Temps de travail effectif	8
Répartition hebdomadaire des heures de présence	8
Durée journalière	8
Amplitude journalière	8
Heures supplémentaires. - Repos compensateur de remplacement	8
Régime de la journée interrompue	9
Régime de la journée continue	9
Horaires individualisés	9
Absences injustifiées	9
Modes de réduction du temps de travail	9
Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail	9
Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines	9
Octroi de jours RTT sur l'année	10
Modulation du temps de travail	10
Dispositions spécifiques aux cadres	10
Repos dominical	11
Repos hebdomadaire	11
Temps partiel	11
Durée du travail	11
Durée du travail minimum	11

Heures complémentaires .....	11
Répartition du temps de travail .....	12
Modulation du temps de travail .....	12
Passage à temps partiel .....	12
Priorité d'accès des salariés à temps complet .....	12
Passage à temps partiel demandé par le salarié .....	12
Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur .....	12
Passage à temps complet .....	12
Statuts .....	13
Généralités. - Temps partiel .....	13
Formation .....	13
Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile .....	13
Contrôle des heures .....	13
Contrôle des jours de congé RTT .....	13
Contrôle des prestations à domicile .....	13
Conservation des moyens de contrôle .....	14
Congés payés. - Congés pour événements personnels .....	14
Congés payés annuels .....	14
Congés pour événements personnels .....	14
Congé de paternité .....	14
Congé d'adoption .....	15
Jours fériés .....	15
Hygiène .....	15
Tenue de travail .....	15
Maladie .....	15
Compte épargne-temps .....	15
Intéressement. - Participation. - Epargne .....	16
Intéressement .....	16
Participation .....	16
Epargne salariale .....	16
<b>Chapitre II : Formation .....</b>	16
Apprentissage .....	16
Cadre général de l'apprentissage .....	16
Durée du travail. - Heures de présence des apprentis .....	16
Rémunération des apprentis .....	16
Durée de l'apprentissage (CAP coiffure) .....	16
Contrat de professionnalisation .....	17
Formation continue .....	17
Cadre général de la formation continue .....	17
Promotion sociale .....	17
Absences pour examen .....	17
Mutualisation des fonds .....	17
Collecte des fonds .....	17
<b>Chapitre III : Emplois et classifications .....</b>	17
Rémunération variable individuelle et clause d'objectifs .....	17
Classifications .....	18
Classification des employés de l'esthétique-cosmétique .....	18
Présentation des définitions d'emplois .....	18
Méthode de classement du personnel .....	18
Classification. - Employés de l'esthétique et cosmétique .....	18
Classification des employés non techniques .....	18
Classification des cadres et agents de maîtrise .....	18
Classification. - Agents de maîtrise et cadres administratifs .....	18
Classification. - Agents de maîtrise et cadres de l'esthétique-cosmétique .....	18
Primes d'ancienneté .....	19
<b>Chapitre IV : Dispositions diverses .....</b>	19
<b>Textes Attachés .....</b>	19
ANNEXE : Avenant n° 21 du 21 septembre 2010 relatif à la création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III .....	19
Préambule .....	19
Avenant n° 6 du 10 juillet 2006 relatif au régime de retraite complémentaire .....	20
Adhésion .....	21
Taux de cotisations .....	21
Dispositions diverses .....	21
Avenant n° 7 du 10 juillet 2006 relatif à la mutualisation des fonds des actions de formation collectés des entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés .....	21
Accord du 18 décembre 2006 relatif à l'épargne salariale .....	21
Préambule .....	21
Champ d'application.- Adhésions .....	22
Règlement et gestion du plan d'épargne .....	22
Commission de suivi .....	22
Durée. - Dénonciation .....	22
Entrée en vigueur .....	22
Chapitre Ier Plan d'épargne interentreprises de la branche coiffure .....	22
Chapitre II Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche coiffure .....	28
Avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du régime de prévoyance INPCA .....	34
Préambule .....	34
Adhésion .....	34
Organisation de la mutualisation. - Révision. - Dénonciation .....	34
Principe de fonctionnement du régime de prévoyance .....	35
Date d'effet .....	35
Champ d'application et entrée en vigueur .....	35
Adhésion .....	35

Dépôt .....	35
Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé .....	35
Préambule .....	35
Champ d'application .....	36
Bénéficiaires du régime obligatoire .....	36
Garanties .....	37
Suspension de la garantie .....	37
Cotisations .....	37
Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé .....	37
Dispositions diverses .....	38
Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime .....	38
Dépôt .....	38
Adhésion .....	38
Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle .....	38
Préambule .....	38
Public concerné .....	39
Egalité hommes-femmes .....	39
Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai .....	39
Préambule .....	39
Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	40
Préambule .....	40
Champ d'application .....	40
Attributions .....	40
Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche .....	41
Composition et fonctionnement de la CPNEFP .....	41
Recours .....	41
Durée et date d'effet .....	41
Dépôt .....	41
Adhésion .....	41
Avenant n° 16 du 15 avril 2009 relatif au régime frais de santé .....	41
Accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle .....	43
Champ d'application .....	43
Définition et objet .....	43
Bénéficiaire d'un CQP .....	43
Création d'un CQP .....	43
Organisation des cycles de formation .....	44
Obtention et délivrance du CQP .....	44
Suivi de l'accord .....	44
Durée de l'accord .....	44
Entrée en vigueur .....	44
Dépôt et extension .....	44
Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social .....	45
Champ d'application .....	45
Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources .....	45
Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre .....	45
Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales .....	46
Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord .....	46
Composition de l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans la coiffure (ADDSC) .....	46
Missions de l'ADDSC .....	46
Suivi et révision de l'accord .....	46
Entrée en vigueur du présent accord .....	46
Extension .....	46
Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 à l'accord n° 8 du 10 avril 2007 relatif à la prévoyance .....	46
Préambule .....	47
Champ d'application et entrée en vigueur .....	48
Adhésion .....	48
Dépôt et extension .....	48
Accord du 18 mars 2010 relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors .....	48
Préambule .....	48
Accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en oeuvre de la commission paritaire .....	52
Préambule .....	52
Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire .....	55
Préambule .....	55
Avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance .....	55
Avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations .....	56
Préambule .....	56
Annexe .....	62
Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA .....	67
Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé .....	68
Annexes .....	69
Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage .....	72
Avenant n° 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application .....	72
Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications .....	73
Préambule .....	73
Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance .....	74
Préambule .....	74
Avenant n° 1 du 25 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	77
Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle .....	78
Préambule .....	78
Avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications .....	81
Préambule .....	81

Avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure »	82
Préambule	82
Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé	84
Préambule	84
Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire (Creuse)	85
Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance	85
Préambule	86
Avenant n° 2 du 29 juillet 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	86
Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance	87
Préambule	88
Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé	93
Préambule	93
Avenant n° 3 du 1er octobre 2015 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations	96
Préambule	96
Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel	96
Préambule	97
Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	102
Préambule	102
Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social	103
Préambule	103
Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé	104
Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence	106
Préambule	106
Accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	107
Préambule	107
Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	117
Préambule	117
Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	119
<b>Textes Salaires</b>	122
Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications	122
Préambule	122
Avenant n° 12 du 16 juillet 2008	125
Préambule	125
Rémunerations. - Généralités	125
Salaires minima conventionnels	125
Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure	126
Salaires minima conventionnels. - Esthétique-cosmétique	127
Salaires minima conventionnels des employés non techniques	127
Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs	127
Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement	128
Salaires minima conventionnels. -Animateur de réseau	128
Primes d'ancienneté	128
Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima	128
Préambule	128
Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations	131
Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis	133
Préambule	133
Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	134
Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	135
Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	137
<b>Textes parus au JORF</b>	JO-1
<b>Nouveautés</b>	NV-1
<i>Avenant n° 40</i>	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 29/09/1967 ouverture dimanche (5 octobre 2017) (Landes)</i>	NV-1
<b>Liste des sigles</b>	SIG-1
<b>Liste thématique</b>	THEM-1
<b>Liste chronologique</b>	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b>	ALPHA-1

# **Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure Force ouvrière ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

### **Application de la convention**

Article 1er

En vigueur étendu

### **Champ d'application**

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

### **Avantages acquis**

Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Dialogue social**

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

### **Commissions**

Article 2

En vigueur étendu

### **Commissions de conciliation**

Article 2.1

En vigueur étendu

### **Commissions régionales de conciliation**

Article 2.1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Commission nationale de conciliation**

Article 2.1.2

En vigueur étendu

Il est institué une commission nationale composée au minimum de 4 membres représentants des employeurs et de 4 membres représentants des salariés,

appartenant aux organisations signataires ou adhérentes. Chaque collège devra comporter un même nombre de membres.

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

La commission aura à examiner entre autres :

- les conflits collectifs ou, facultativement, les litiges individuels qui n'auront pu être réglés au sein des commissions régionales ;
- le règlement des conflits collectifs de travail se situant hors de la compétence des commissions régionales ;
- la formation des commissions régionales et leur fonctionnement régulier conformément à l'article 2.1.1 ci-dessus.

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

### **Commission nationale paritaire d'interprétation**

Article 2.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation dont le but est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

Elle a la même composition que la commission nationale de conciliation instituée à l'article 2.1.2 de la présente convention.

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).

C'est au siège de ce secrétariat que les organisations représentatives sur le plan national doivent saisir la commission des litiges relatifs à l'interprétation qu'il convient de donner aux dispositions de la présente convention, à charge pour le secrétariat de réunir la commission dans un délai de 1 mois.

Les avis délibérés à la majorité des voix par la commission paritaire d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission mixte nationale (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

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

Article 2.3

En vigueur étendu

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

#### **Composition**

Article 2.3.1

En vigueur étendu

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

#### **Réunion**

Article 2.3.2

En vigueur étendu

La commission se réunira au moins 3 fois par an.

#### **Secrétariat**

Article 2.3.3

En vigueur étendu

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

#### **Missions**

Article 2.3.4

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Non-discrimination**

Article 3 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

- les mœurs ;
- la situation de famille.

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

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

## **Liberté syndicale**

### **Article 4**

En vigueur étendu

## **Principe de liberté syndicale**

### **Article 4.1**

En vigueur étendu

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

## **Droit syndical dans l'entreprise**

### **Article 4.2**

En vigueur étendu

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

## **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

### **Article 4.3**

En vigueur étendu

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ont droit, sur leur demande et conformément aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail, à un congé non rémunéré (il sera rémunéré dans les entreprises d'au moins 10 salariés) de 12 jours ouvrables par an, sous réserve que cette absence ne perturbe pas l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise. Tout refus éventuel du congé par l'employeur devra être motivé. Ce refus pourra être contesté devant le conseil des prud'hommes (1).

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

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

## **Salarié devenant permanent syndical**

### **Article 4.4**

En vigueur étendu

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

## **Autorisations d'absence**

### **Article 4.5**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Participation des délégués salariés à des commissions**

### **Article 4.6**

En vigueur étendu

## **Définition**

### **Article 4.6.1**

En vigueur étendu

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

## **Nombre de délégués salariés en activité indemnisés**

### **Article 4.6.2**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Conditions requises des délégués salariés**

#### **Article 4.6.3 (1)**

En vigueur étendu

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

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

### **Modalités du droit d'absence**

#### **Article 4.6.4**

En vigueur étendu

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

### **Remboursement de perte de salaire**

#### **Article 4.6.5**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Indemnisation**

#### **Article 4.6.6**

En vigueur étendu

#### **1. Frais de déplacement**

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

#### **2. Frais de transport**

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

#### **3. Frais de repas**

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

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

#### **4. Justifications**

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

#### **5. Dispositions particulières**

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

### **Protection**

#### **Article 4.7**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Délégués du personnel. - Comité d'entreprise. - CHSCT**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

### **Délégués du personnel**

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

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

### **Comité d'entreprise et délégation unique**

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

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

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

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

## CHSCT

### Article 5.3

En vigueur étendu

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

## Conditions de travail des jeunes et des femmes

### Article 6

En vigueur étendu

## Jeunes de moins de 18 ans

### Article 6.1

En vigueur étendu

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

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

## Femmes

### Article 6.2

En vigueur étendu

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

## Femmes en état de grossesse

### Article 6.2.1

En vigueur étendu

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

## Rentrée scolaire

### Article 6.2.2

En vigueur étendu

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

## Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail

### Article 7

En vigueur étendu

## Recrutement

### Article 7.1

En vigueur étendu

## Essai professionnel

### Article 7.1.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires

### Article 7.1.2

En vigueur étendu

### a) Salariés sous CDD

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

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

### b) Salariés intérimaires

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

## Contrat de travail

### Article 7.2

En vigueur étendu

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

## Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée

### Article 7.2.1

En vigueur étendu

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

- l'identité des parties ;

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

#### **Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée**

Article 7.2.2

En vigueur étendu

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

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

#### **Clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel**

Article 7.2.3

En vigueur étendu

(L'avenant n° 38 du 21 janvier 2016 BO 2016/14 dans son préambule annule et remplace toutes les dispositions des articles 7.2.3 et 11 de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006).

#### **Clause de non-concurrence**

Article 7.2.4

En vigueur étendu

#### **Article 1er**

##### **Rappel des grands principes**

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la coiffure et des professions connexes ;
- le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non-concurrence post-contractuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du commerce et de l'industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

#### **Article 2**

##### **Critères de validité d'une clause de non-concurrence**

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

##### **Article 2.1**

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

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

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

##### **Article 2.2**

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

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

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

##### **Article 2.3**

La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer.

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

##### **Article 2.4**

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

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non-concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

#### Article 3

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

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

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

#### Article 4

Renonciation à la clause de non-concurrence

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

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;
- en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;
- toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

#### Article 5

Situation des clauses de non-concurrence antérieures

Les clauses de non-concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciennes dispositions de l'article 7.2.4 et qui ne respecteraient pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont inopposables au salarié.

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

#### Période d'essai

Article 7.3

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 14 du 18-3-2009, arrêté d'extension du 8-10-2009, JO du 17-10-2009)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Préavis de rupture

Article 7.4

En vigueur étendu

#### Durée

Article 7.4.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Formalités

Article 7.4.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Faute grave

Article 7.4.3 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Heures pour recherche d'emploi

Article 7.4.4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Règlement intérieur

Article 7.4.5

En vigueur étendu

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

#### Rupture du contrat de travail

Article 7.5

En vigueur étendu

#### Indemnité de licenciement

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de départ à la retraite**

Article 7.5.2  
En vigueur étendu

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

### **Durée du travail**

Article 8  
En vigueur étendu

#### **Durée du travail. - Dispositions communes à toutes les entreprises**

Article 8.1  
En vigueur étendu

#### **Temps de travail effectif**

Article 8.1.1  
En vigueur étendu

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

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

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

Sont considérés comme temps de travail effectif :

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

### **Répartition hebdomadaire des heures de présence**

Article 8.1.2  
En vigueur étendu

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

### **Durée journalière**

Article 8.1.3  
En vigueur étendu

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

### **Amplitude journalière**

Article 8.1.4  
En vigueur étendu

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

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

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

### **Heures supplémentaires. - Repos compensateur de remplacement**

Article 8.1.5  
En vigueur étendu

#### **1. Règles générales, majoration**

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

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

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

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

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

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

## 2. Repos compensateur de remplacement

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

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

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

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

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

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

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

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

### Régime de la journée interrompue

#### Article 8.1.6

En vigueur étendu

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

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

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

### Régime de la journée continue

#### Article 8.1.7

En vigueur étendu

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

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

### Horaires individualisés

#### Article 8.1.8

En vigueur étendu

Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans l'entreprise :

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

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

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

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

### Absences injustifiées

#### Article 8.1.9

En vigueur étendu

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

### Modes de réduction du temps de travail

#### Article 8.2

En vigueur étendu

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

### Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail

#### Article 8.2.1

En vigueur étendu

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

### Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines

#### Article 8.2.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-9-1, du code du travail, la réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi, sur une période de 4 semaines, d'une ou

plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

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

### **Octroi de jours RTT sur l'année**

Article 8.2.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Modulation du temps de travail**

Article 8.2.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Dispositions spécifiques aux cadres**

Article 8.2.5

En vigueur étendu

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

Cadres soumis à un régime de forfait en jours :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Repos dominical**

Article 9

En vigueur étendu

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

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

### **Repos hebdomadaire**

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Temps partiel**

Article 11

En vigueur étendu

(L'avenant n° 38 du 21 janvier 2016 BO 2016/14 dans son préambule annule et remplace toutes les dispositions des articles 7.2.3 et 11 de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006).

### **Durée du travail**

Article 11.1

En vigueur étendu

### **Durée du travail minimum**

Article 11.1.1

En vigueur étendu

Il est tout d'abord réaffirmé que le travail à temps partiel doit être choisi par le salarié. Il ne peut lui être imposé. Par ailleurs, la durée du travail constituant un élément du contrat de travail, elle ne peut être modifiée sans l'accord du salarié.

Pour les emplois techniques et de coiffeurs, le recours au temps partiel est limité à 16 heures minimum par semaine.

Il pourra être dérogé à ce seuil dans les conditions suivantes :

- pour l'embauche d'un salarié à temps partiel directement liée à la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ;
- pour l'embauche d'un salarié justifiant d'un contrat de travail chez un autre employeur ou qui rentre dans le dispositif du cumul emploi-retraite selon les modalités définies par les textes législatifs ou réglementaires et demandant un temps partiel inférieur au minimum précité sans que le cumul des 2 contrats ne puisse dépasser la durée journalière maximum de travail ;
- pour les salariés qui, préalablement au 1er janvier 2002, bénéficiaient d'un contrat de travail dans la même entreprise mentionnant une durée du travail inférieure à 16 heures et qui, à cette même date, avaient fait connaître à leur employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur refus d'accéder à la proposition de nouvelle durée du travail formulée.

### **Heures complémentaires**

Article 11.1.2

En vigueur étendu

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

L'employeur devra informer son salarié de l'exercice d'heures complémentaires en respectant un délai de prévenance de 7 jours. A défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Cependant, le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat et le délai de prévenance pour l'information du salarié ramené à 3 jours, lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie).

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

### **Répartition du temps de travail**

Article 11.1.3

En vigueur étendu

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

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

Un salarié visé par l'article 1.1 du chapitre III de la présente convention (Emplois techniques de la coiffure) ne peut être amené à effectuer moins de 3 heures consécutives de travail par jour.

Au cours d'une même journée, ne pourra pas être prévue plus de 1 interruption d'activité. Cette interruption d'activité ne pourra excéder 2 heures.

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

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai sera ramené à 3 jours lorsque cette modification a pour objet de compenser l'absence d'un salarié (notamment pour cause de congés ou de maladie).

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

### **Modulation du temps de travail**

Article 11.1.4

En vigueur étendu

Le temps de travail de l'ensemble des salariés à temps partiel peut être modulé sur tout ou partie de l'année.

La durée mensuelle ou hebdomadaire inscrite au contrat de travail d'un salarié à temps partiel pourra ainsi varier, à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas la durée stipulée au contrat de travail. L'écart entre les limites à l'intérieur desquelles peut varier le temps de travail d'un salarié et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder 1/3 de cette durée.

En aucun cas, la durée hebdomadaire du travail ne pourra égaler ou dépasser la durée légale hebdomadaire et être inférieure à 8 heures hebdomadaires. L'employeur devra garantir au minimum 3 heures consécutives de travail par jour.

L'établissement d'un programme indicatif, sa communication aux salariés, les modifications concernant ce programme et la communication d'un document à chaque salarié précisant le décompte intermédiaire des heures effectivement accomplies s'effectuent selon les modalités prévues à l'article 8.2.4 du présent chapitre, ayant pour objet la modulation du temps de travail des salariés à temps plein.

### **Passage à temps partiel**

Article 11.2

En vigueur étendu

#### **Priorité d'accès des salariés à temps complet**

Article 11.2.1

En vigueur étendu

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise. Pour la mise en oeuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Passage à temps partiel demandé par le salarié**

Article 11.2.2

En vigueur étendu

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

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

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

Article 11.2.3

En vigueur étendu

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

### **Passage à temps complet**

Article 11.3

En vigueur étendu

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

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

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre remise en main propre

contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée du travail souhaitée.

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

#### **Status**

Article 11.4

En vigueur étendu

#### **Généralités. - Temps partiel**

Article 11.4.1

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail effectif, des droits et avantages légaux et conventionnels accordés aux salariés à temps complet. La rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise (1).

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

#### **Formation**

Article 11.4.2

En vigueur étendu

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

#### **Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile**

Article 12

En vigueur étendu

#### **Contrôle des heures**

Article 12.1

En vigueur étendu

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

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

L'employeur mettant en oeuvre un système de modulation :

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

- annexe au bulletin de paie le récapitulatif hebdomadaire de l'horaire de travail.

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

#### **Contrôle des jours de congé RTT**

Article 12.2

En vigueur étendu

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

#### **Contrôle des prestations à domicile**

Article 12.3

En vigueur étendu

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

1. Identification du client :

- nom ;
- adresse.

2. Identification de l'entreprise :

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

3. Identification du salarié :

- nom ;
- prénom.

4. Prestations effectuées :

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

5. Mode de paiement :

- chèque, numéro ; montant ;

- espèces ; montant ;

- autres ; montant.

6. Détail du montant de la prestation :

- montant de la prestation réalisée TTC, service compris ;

- forfait déplacement :

- total TTC ;

- taux de TVA incluse, soit 19,6 %.

Signature du client ; signature du salarié.

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

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

#### **Conservation des moyens de contrôle**

Article 12.4

En vigueur étendu

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

#### **Congés payés. - Congés pour événements personnels**

Article 13

En vigueur étendu

#### **Congés payés annuels**

Article 13.1

En vigueur étendu

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

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

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

- 2 jours ouvrables, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre 3 et 5.

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

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

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

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

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

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

#### **Congés pour événements personnels**

Article 13.2

En vigueur étendu

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

- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant adopté (non cumulable avec le congé de maternité *et les différents congés mentionnés aux articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail*) (1).

- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le salarié ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, ces dispositions s'appliquent aux partenaires liés par un PACS ;

- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 3 avril 2007, art. 1er).

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

#### **Congé de paternité**

Article 13.3

En vigueur étendu

Les pères salariés bénéficient dans les conditions légales (art. L. 122-25-4 du code du travail) d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de

décès de la mère. Le salarié doit en avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date de son retour. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

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

#### **Congé d'adoption**

Article 13.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

#### **Jours fériés**

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Hygiène**

Article 15

En vigueur étendu

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

#### **Tenue de travail**

Article 16

En vigueur étendu

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

#### **Maladie**

Article 17

En vigueur étendu

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

#### **Compte épargne-temps**

Article 18 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

A défaut de réponse, la demande est supposée acceptée.

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

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

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

### **Intéressement. - Participation. - Epargne**

Article 19

En vigueur étendu

#### **Intéressement**

Article 19.1

En vigueur étendu

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

#### **Participation**

Article 19.2

En vigueur étendu

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

#### **Epargne salariale**

Article 19.3

En vigueur étendu

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

### **Chapitre II : Formation**

#### **Apprentissage**

Article 1er

En vigueur étendu

#### **Cadre général de l'apprentissage**

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Durée du travail. - Heures de présence des apprentis**

Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Rémunération des apprentis**

Article 1.3

En vigueur étendu

(Voir textes salaires)

#### **Durée de l'apprentissage (CAP coiffure)**

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

un établissement d'enseignement technologique.

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

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

## **Contrat de professionnalisation**

### **Article 2**

En vigueur étendu

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

## **Formation continue**

### **Article 3**

En vigueur étendu

## **Cadre général de la formation continue**

### **Article 3.1**

En vigueur étendu

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

## **Promotion sociale**

### **Article 3.2**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Absences pour examen**

### **Article 3.3**

En vigueur étendu

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

## **Mutualisation des fonds**

### **Article 3.4.3**

En vigueur étendu

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

## **Collecte des fonds**

### **Article 3.4.4**

En vigueur étendu

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

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

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

En vigueur étendu

#### **Définition de l'objectif :**

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

#### **Définition de la rémunération variable :**

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

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

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

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

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

Sont concernés par ces nouvelles dispositions conventionnelles les salariés visés par les articles 1.1.3 et 1.2.3 figurant au chapitre III.

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

Voir (BO 2009/07 - Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle)

### Classifications

Article 1er

En vigueur étendu

#### Classification des employés de l'esthétique-cosmétique

Article 1.2

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 12 du 16-7-2008, étendu par arrêté du 23-10-2008, JORF 30-10-2008)

Voir salaires

#### Présentation des définitions d'emplois

Article 1.2.1

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 12 du 16-7-2008, étendu par arrêté du 23-10-2008, JORF 30-10-2008)

Voir salaires (avenant n° 12 juillet 2008).

#### Méthode de classement du personnel

Article 1.2.2

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 12 du 16-7-2008, étendu par arrêté du 23-10-2008, JORF 30-10-2008)

Voir salaires (avenant n° 12 du 16 juillet 2008).

#### Classification. - Employés de l'esthétique et cosmétique

Article 1.2.3

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 12 du 16-7-2008, étendu par arrêté du 23-10-2008, JORF 30-10-2008)

Voir salaires (avenant n° 12 du 16 juillet 2008).

Voir Article en préambule du chapitre III « Emplois et classifications » de la convention collective nationale de la coiffure.

Voir (BO 2009/07 - Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle)

### Classification des employés non techniques

Article 1.3

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 12 du 16-7-2008, étendu par arrêté du 23-10-2008, JORF 30-10-2008)

Voir salaires

#### Classification des cadres et agents de maîtrise

Article 1.4

En vigueur étendu

#### Classification. - Agents de maîtrise et cadres administratifs

Article 1.4.3

En vigueur étendu

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

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

Article 1.4.4

En vigueur étendu

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
I. - AGENTS DE MAÎTRISE	
CATÉGORIE A	

<b>DÉFINITION DES EMPLOIS</b>		<b>COEF.</b>
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 6 opérateurs sous ses ordres	CATÉGORIE B	235
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres		290
II. - CADRES		
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres		330

### **Primes d'ancienneté**

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Chapitre IV : Dispositions diverses**

En vigueur étendu

La durée de la présente convention est indéterminée.

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

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

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FNCF ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; FO ; La CSFV CFTC,

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

En effet, le départ en retraite de nombreux chefs d'entreprise a mis en exergue le besoin en compétences nouvelles et indispensables notamment en gestion d'entreprise et management.

### **Création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III**

Article 1er

En vigueur étendu

Le brevet de maîtrise coiffeur (BMC) est un titre consulaire de niveau III enregistré au RNCP. Il vise l'accès des professionnels expérimentés à des fonctions de direction d'entreprise artisanale.

### **Entreprises et publics concernés**

Article 1.1

En vigueur étendu

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Le BMC niveau III s'adresse aux professionnels de la coiffure, salariés ou dirigeants, obligatoirement titulaire du brevet professionnel (BP) et souhaitant se perfectionner notamment en gestion et management d'entreprise.

### **Formation et contenu**

Article 1.2

En vigueur étendu

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

Module A : fonction entrepreneuriale (49 heures).

Module B : fonction commerciale (56 heures).

Module C : fonction gestion financière et économique de l'entreprise artisanale (84 heures).

Module D : gestion des ressources humaines (42 heures).

Module E : formation et accompagnement du jeune (56 heures).

Module F : fonction communiquer à l'international, anglais (42 heures).

Module professionnel : fonction production (120 heures).

## **Accès à la formation et obtention du BMC, niveau III**

### **Article 1.3**

En vigueur étendu

Il existe 3 possibilités d'accès au BMC niveau III :

- par la voie de la formation continue ;
- par la voie de la formation initiale ;
- par la voie de la VAE dans les mêmes conditions de droit commun à toute personne justifiant d'au moins 3 années d'expérience professionnelle et selon le dispositif de VAE mis en place par l'assemblée permanente des chambres de métiers (APCM) et son réseau de chambre de métiers.

Le BMC niveau III est délivré par l'autorité certificatrice, c'est-à-dire l'APCMA selon les modalités fixées par le règlement du brevet de maîtrise.

### **Classification et rémunération des titulaires du brevet de maîtrise coiffeur de niveau III**

#### **Article 1.4**

En vigueur étendu

Les personnes titulaires du titre professionnel BMC niveau III bénéficieront d'un statut différent selon qu'elles exercent ou non les fonctions de direction.

1. Le titulaire du BMC niveau III n'occupe pas les fonctions de direction au sein de l'entreprise ou l'établissement :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Définition emploi</b>	<b>Rémunération</b>
200	Titulaire titre professionnel BMC	1 670

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

2. Le titulaire du BMC niveau III occupe les fonctions de direction au sein de l'entreprise ou de l'établissement :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Définition emploi</b>	<b>Rémunération</b>
300	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 0 à 9 salariés	1 780
370	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 10 à 19 salariés	2 100
500	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de « manager » dans un établissement de 20 salariés et plus	2 665

Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant de manière effective les fonctions de direction dans l'entreprise ou l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise dans les établissements de moins de 20 salariés et d'un statut de cadre dans les établissements de plus de 20 salariés.

### **Champ d'application**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant figurera en annexe de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure.

### **Durée**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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

### **Révision et dénonciation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

### **Dépôt**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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

### **Adhésion**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 21 septembre 2010.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

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

### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
--------------------------	---

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération de la coiffure FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.

#### **Adhésion**

##### **Article 1er**

En vigueur non étendu

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

#### **Taux de cotisations**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

#### **Dispositions diverses**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

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

Le présent avenant entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération FO de la coiffure ; La fédération CSFV CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.

##### **Article 1er (1)**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3.4.3, chapitre II, de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les sommes collectées au titre du plan de formation, en application des accords relatifs à la formation professionnelle du 18 mars 2005 et 13 décembre 2005 annexés à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, peuvent faire l'objet d'une mutualisation, de façon que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement d'actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés. Ladite mutualisation est décidée pour l'ensemble des contributions acquises au titre de l'année 2006.

(1) Les accords relatifs à la formation professionnelle visés dans le présent article et non reproduits dans la présente brochure ont été publiés respectivement dans les BOH n° 2005-32, page 23 et n° 2006-3, page 65.

##### **Article 2**

En vigueur étendu

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

Le présent avenant entrera en vigueur 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française, agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure Force ouvrière ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure souhaitent mettre en place un plan d'épargne interentreprises, un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, un accord de participation dans le but :

- de faciliter la mise en place et l'utilisation de l'épargne salariale aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;

- de rendre accessibles aux salariés des petites entreprises les avantages liés à l'épargne salariale ;
- de permettre aux entreprises de la coiffure de renforcer leur attractivité sociale, l'implication des salariés dans la bonne marche de l'entreprise ;
- de favoriser la constitution d'une épargne au travers d'un PEI et d'une épargne longue au travers d'un PERCOI.

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale dans la branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qu'ils attachent à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des entreprises concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du titre IV du livre IV du code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux des sociétés responsables de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif dans la branche.

#### **Champ d'application.- Adhésions**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le dispositif d'épargne salariale s'applique à l'ensemble des entreprises de coiffure relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 2005 et de celle du 10 juillet 2006 qui annulera celle du 18 mars 2005 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et employant au moins 1 salarié. Sont visés les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté et les mandataires sociaux (chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint dès lors qu'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) pour les entreprises de 1 à moins de 100 salariés.

Le règlement, figurant aux chapitres Ier et II du présent accord, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

#### **Règlement et gestion du plan d'épargne**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le règlement du plan d'épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux chapitres autonomes : chapitre Ier relatif au PEI et à l'accord de participation, chapitre II relatif au PERCOI, figurant en annexe de la convention collective nationale de la coiffure.

La gestion des fonds est confiée à AG2R-ISICA Asset Management (Agicam) et Inter Expansion, la tenue de compte des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à Interfi.

La communication et la diffusion du dispositif sont confiées à AG2R.

#### **Commission de suivi**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de suivi composée des parties signataires de l'accord et de représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord. Elle se réunira 1 fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d'activité ;
- le reporting financier ;
- la gestion socialement responsable ;
- la gestion du fonds solidaire.

#### **Durée. - Dénonciation**

##### **Durée dénonciation**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du plan d'épargne ne pourra intervenir, en tout état de cause, qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du chapitre Ier pour le PEI et à l'article 11 du chapitre II pour le PERCOI du présent accord et ce, pour chacun des participants inscrits au registre du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### **Entrée en vigueur**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales. Les parties signataires concluront avec les organismes responsables de la gestion des fonds une convention de gestion du plan d'épargne salariale (PEI-PERCOI) et choisiront la dénomination commerciale du plan d'épargne.

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

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) commun à l'ensemble des salariés et des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

##### **Préambule**

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche coiffure de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche est mis en place conformément aux dispositions du titre IV du livre IV du code du travail.

#### **Formalités d'adhésion au plan**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registres.

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

## Bénéficiaires

### Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leur conjoint s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux ou gérants peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à condition, toutefois :

- d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail ;
- et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir effectuer de nouveaux versements sauf s'ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI.

En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient, après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intérressement dans le plan.

## Alimentation du PEI

### Article 3

En vigueur étendu

## Versements volontaires des bénéficiaires

### Article 3.1

En vigueur étendu

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, il ne peut excéder le quart du plafond de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intérressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

- soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ;
- soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

Les chèques sont établis à l'ordre d'Interfi et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à Inter Expansion, teneur de registres.

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

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 50 € par an.

## Versements complémentaires des employeurs (abondement)

### Article 3.2

En vigueur étendu

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 du présent chapitre et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements volontaires, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente qui le souhaite pourra sélectionner un abondement annuel en respectant les règles suivantes :

- entre 33 % et 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un plafond d'abondement compris entre 100 et le plafond légal en vigueur (8 % du plafond de la sécurité sociale, soit 2 574 € pour 2007).

L'entreprise peut opter pour une formule dégressive en retenant un maximum de 3 taux et de 3 plafonds (par exemple 100 % jusqu'à 100 €, puis 50 % jusqu'à 500 €).

L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'abondement est de 1 an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à 3 mois.

En application de l'article L. 443-7 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement au plafond légal en vigueur sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, chaque mois, par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1er jour du 2e mois qui suit.

Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

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

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

## Intéressement

### Article 3.3

En vigueur étendu

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intérressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intérressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de compte ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au plan et les placements retenus.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié, après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### **Participation**

#### **Article 3.4**

En vigueur étendu

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PEI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et affectées au PEI ne peuvent pas faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### **Participation des salariés aux résultats de l'entreprise**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les employeurs, y compris ceux dont l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés, peuvent mettre en place un régime de participation au sein de leur entreprise.

La mise en œuvre d'un accord de participation doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps au vu de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Le présent accord dispense de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient, alors, des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire.

### **Formule de calcul**

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Les droits attribués aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b, du I de l'article 219 du code général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

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

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Ainsi, les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

(Bénéfice net - 5 % capitaux propres)/2 × (masse salariale/valeur ajoutée)

dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4. 1 du présent chapitre, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements...).

Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du code général des impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à ses salariés.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le 1er jour du 4e mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Masse salariale : représente les salaires au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L. 223-16 du code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail

, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée est constituée par la somme des éléments suivants : les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement de la participation aux bénéfices au dépositaire avant le 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

### **Modalités de répartition**

#### **Article 4.2**

En vigueur étendu

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les salariés pour 50 % en fonction du temps de présence et pour 50 % en fonction du salaire.

Conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail , sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité et d'adoption et les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle, pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce plafond est celui applicable au dernier jour de l'exercice au titre duquel la participation est calculée.

D'autre part, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond.

Si le salarié n'a appartenu juridiquement à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice, les limites ci-dessus indiquées sont réduites prorata temporis.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution sont immédiatement réparties entre les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

### **Modalités de gestion**

#### **Article 4.3**

En vigueur étendu

Une fois réparties, ces sommes sont versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'article 5 du présent chapitre.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les droits à participation n'atteignant pas 80 € par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 5.2 du présent chapitre, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 5.4, 5.5 et 5.6 du présent chapitre.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 12 de ce chapitre.

### **Information collective**

#### **Article 4.4**

En vigueur étendu

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modalités de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du responsable d'établissement ou du chef d'entreprise.

En application de l'article R. 442-19 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant, notamment, les éléments servant de base de calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation adhérent au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation dans leur entreprise sont tenues d'informer la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

### **Information individuelle**

#### **Article 4.5**

En vigueur étendu

L'organisme chargé du registre des comptes administratifs fait parvenir aux salariés, à la suite de tout versement sur les FCPE et au moins 1 fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts de FCPE acquises au titre de ses versements ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les montants de CSG et CRDS précomptés ;
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;
- l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement débloqués par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

### **Gestion des sommes collectées**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

### **Supports de placement**

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

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

- Arial Monétaire ISR ;
- Arial Obligations ;
- Bellini ;
- Rossini ;
- Péri-Ethique Solidaire.

A défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, Arial Monétaire ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE Arial Monétaire ISR, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres FCPE de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au PEI, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du PEI, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au PEI doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces

sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprise mentionné ci-dessus.

Le présent PEI comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprise précité.

#### **Modalités de modification de choix du placement**

Article 5.2

En vigueur étendu

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

#### **Emploi des revenus**

Article 5.3

En vigueur étendu

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

#### **Sociétés de gestion**

Article 5.4

En vigueur étendu

Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la société Agicam SGP, société anonyme à conseil de surveillance et directoire au capital de 4 000 000 €, RCS Paris B 393 607 155, siège social : 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

Les FCPE Bellini, Rossini et Péri-Ethique Solidaire sont gérés par Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €. 320 921 828 RCS Nanterre, Agrément AMF n° GP-20, en date du 13 mars 1997, siège social : 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

#### **Dépositaires**

Article 5.5

En vigueur étendu

Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 706 652 544 €, dont le siège social est à Paris 7e, rue Saint-Dominique, n° 45, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les fonds communs de placement Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

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

#### **Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

Article 5.6

En vigueur étendu

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Inter Expansion (ci-après dénommé le teneur de registres), société anonyme au capital de 9 728 000 €, dont l'adresse postale est 92813 Puteaux Cedex, 18, terrasse Bellini, La Défense 11.

#### **Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprise**

Article 6

En vigueur étendu

Conformément au règlement des FCPE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCOI de la branche, les conseils de surveillance des fonds, institués en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, sont composés de :

- 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;
- un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant élu ou désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins 1 fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds, qui sont tenus de déférer à sa convocation ;
- décider des fusions, scissions et liquidations du fonds ;
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année :

- soit sur convocation de son président ;
- soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres ;
- soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues par les règlements des FCPE concernés.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le

président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

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

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

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

#### **Prise en charge des frais de fonctionnement**

Article 7

En vigueur étendu

#### **Frais de tenue des comptes individuels**

Article 7.1

En vigueur étendu

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais leur sont facturés, indépendamment du forfait de mise en place, à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités, ces frais cessent d'être à la charge de l'employeur pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

#### **Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise**

Article 7.2

En vigueur étendu

Les frais de gestion et de fonctionnement des fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...) ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FCPE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

#### **Information des bénéficiaires**

Article 8

En vigueur étendu

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis par l'entreprise à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 443-5 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

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

#### **Départ d'un salarié**

Article 9

En vigueur étendu

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.(1)

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en informer l'entreprise ainsi que l'organisme gestionnaire en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans les FCPE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

(1) Le premier alinéa de l'article est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 444-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, aux termes desquelles le livret d'épargne salarial doit dorénavant être remis à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière lors de la conclusion de son contrat de travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

#### **Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent**

Article 10

En vigueur étendu

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le présent plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

#### **Sortie du champ d'application de la convention collective**

Article 11

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

## Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

### Article 12

En vigueur étendu

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

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans les PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

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

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires : Inter Expansion, adresse postale : 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

### Retrait des fonds

#### Article 13

En vigueur étendu

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

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

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

En vigueur étendu

Annexe au chapitre Ier

#### Critère de choix et liste des formules de placement

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnantes comprenant notamment un fonds labellisé par le comité intersyndical de l'épargne salariale et un fonds socialement responsable. Cette offre assure aux épargnantes une place majoritaire au sein des conseils de surveillance des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

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

Les FCPE accessibles aux salariés sont présentés dans le tableau suivant :

	CATÉGORIE	DURÉE de placement	NIVEAU de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligations	Obligataire	3 ans et plus	3/7
Bellini	Diversifié	5 ans	5/7
Rossini	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
Péri-Ethique Solidaire (*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7

(\*) Fonds labellisés par le CIES.

Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

## Chapitre II Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche coiffure

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

## Préambule

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à horizon retraite dans le cadre du PERCOI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche coiffure de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCOI n'est possible que dans la mesure où les salariés de l'entreprise ont la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (plan d'épargne interentreprises).

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

## Formalités d'adhésion au plan

### Article 1er

En vigueur étendu

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur des registres.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCOI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

## Bénéficiaires

### Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCOI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leur conjoint, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux ou gérants peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

Les salariés, dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite, peuvent rester adhérents au PERCOI et effectuer de nouveaux versements. En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intérêtement dans le plan.

## Alimentation du PERCOI

### Article 3

En vigueur étendu

## Versements volontaires des bénéficiaires

### Article 3.1

En vigueur étendu

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, il ne peut excéder 1/4 du plafond de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intérêtement, affectés au présent PERCOI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intérêtement) à ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

- soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ;
- soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

Les chèques sont établis à l'ordre d'Interfi et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à Inter Expansion, teneur de registres.

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

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

## Versements complémentaires des employeurs (abondement)

### Article 3.2

En vigueur étendu

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 du présent chapitre et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intérêtement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation, des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés ; l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue de comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente qui le souhaite pourra sélectionner un abondement annuel en respectant les règles suivantes :

- entre 33 % et 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et le plafond légal en vigueur (16 % du plafond de la sécurité sociale, soit 5 149 € pour 2007).

L'entreprise peut opter pour une formule dégressive en retenant un maximum de 3 taux et de 3 plafonds (par exemple 100 % jusqu'à 100 €, puis 50 % jusqu'à 500 €). L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'abondement est de 1 an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à 3 mois.

En application de l'article L. 443-7 du code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite du plafond légal en vigueur.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PERCOI.

La formule choisie peut être remplacée chaque mois par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1er jour du 2e mois qui suit. Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

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

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En application de l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés qui excède 2 300 € est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

## **Intéressement**

Article 3.3

En vigueur étendu

Le PERCOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de compte ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au plan et les placements retenus.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Les versements des sommes issues de l'intéressement au présent PERCOI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne font pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

## **Participation**

Article 3.4

En vigueur étendu

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PERCOI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement de l'employeur.

## **Transferts**

Article 3.5

En vigueur étendu

Les sommes affectées à un PEE ou PEI, disponibles ou indisponibles, peuvent être transférées dans le présent PERCOI mais ne font pas l'objet de versements complémentaires de l'employeur.

La participation peut être transférée dans le présent PERCOI. Les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par l'article 11 du présent chapitre. Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement de l'employeur.

## **Gestion des sommes collectées**

Article 4

En vigueur étendu

### **Supports de placement**

Article 4.1

En vigueur étendu

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part des fonds commun de placement multi-entreprise (FCPE) suivants :

- Arial Monétaire ISR ;
- Arial Obligations ;
- Bellini ;
- Rossini ;
- Péri-Ethique Solidaire.

Le FCPE Péri-Ethique Solidaire est un FCPE solidaire, qui répond à l'obligation de proposer aux bénéficiaires un fonds investi en titres d'entreprises solidaires.

A défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, Arial Monétaire ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE Arial Monétaire ISR, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres FCPE de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprise mentionné ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement et la notice d'information de l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprise précités.

### **Modalités de modification de choix du placement : arbitrage**

Article 4.2

En vigueur étendu

#### **Gestion libre**

Article 4.2.1

En vigueur étendu

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

#### **Gestion pilotée**

Article 4.2.2

En vigueur étendu

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre les 3 FCPE suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Rossini, en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

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

## **Emploi des revenus**

Article 4.3

En vigueur étendu

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le FCPE ayant généré ces revenus et produits.

### **Sociétés de gestion**

#### **Article 4.4**

En vigueur étendu

Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la société Agicam, SGP, SA à conseil de surveillance et directoire au capital de 4 000 000 €, RCS Paris B 393 607 155, siège social sis 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

Les FCPE Bellini, Rossini et Péri-Ethique Solidaire sont gérés par Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, 320 921 828 RCS Nanterre, agrément AMF n° GP-97-20, en date du 13 mars 1997, siège social sis 18, terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

### **Dépositaires**

#### **Article 4.5**

En vigueur étendu

Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 706 652 544 € , dont le siège social est à Paris 7e, 45, rue Saint-Dominique, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les fonds communs de placement Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

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

### **Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

#### **Article 4.6**

En vigueur étendu

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Inter Expansion (ci-après dénommé le teneur de registre), société anonyme au capital de 9 728 000 €, dont l'adresse postale est 92813 Puteaux Cedex, 18, terrasse Bellini, La Défense 11.

### **Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprise**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Conformément au règlement des FCPE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCOI de la branche, les conseils de surveillance des fonds, institués en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, sont composés de :

- 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;
- un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera, au plus, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions. La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative des organisations syndicales signataires du présent accord et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins 1 fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds, qui sont tenus de déférer à sa convocation ;
- décider des fusions, scissions et liquidations du fonds ;
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année soit sur convocation de son président, soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises selon les règles prévues dans les règlements des FCPE concernés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

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

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

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

### **Prise en charge des frais de fonctionnement**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

### **Frais de tenue des comptes individuels**

#### **Article 6.1**

En vigueur étendu

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais leur sont facturés, indépendamment du forfait de mise en place, à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCOI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée, y

compris les retraités et préretraités, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

### **Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise**

#### **Article 6.2**

En vigueur étendu

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FCPE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

### **Information des bénéficiaires du PERCOI**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCOI est également remis par l'entreprise à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 443-5 du code du travail, l'établissement teneur de registres se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PERCOI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins 1 fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FCPE dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS et des prélevements sociaux.

### **Départ du salarié**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en informer l'entreprise ainsi que l'organisme gestionnaire en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

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

(1)

(1) Le premier alinéa de l'article est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 444-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, aux termes desquelles le livret d'épargne salarial doit dorénavant être remis à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière lors de la conclusion de son contrat de travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

### **Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels du salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

### **Sortie du champ d'application de la convention collective**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

### **Durée de blocage et cas de déblocage anticipé**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les sommes affectées au PERCOI seront disponibles à compter du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les avoirs détenus dans le PERCOI ne peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

#### Retrait des fonds

##### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le présent PERCOI en capital, comme le permet l'article L. 443-1-2 du code du travail.

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut ainsi, au choix du bénéficiaire :

- être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ;

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

L'assureur désigné est Arial assurance.

La rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

- être débloqué en capital en 1 fois seulement ou de manière fractionnée.

Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, après prélèvement de la CSG, de la CRDS et des autres prélevements sociaux.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces 2 modes.

Conformément aux dispositions de l'article R. 443-1-2 du code du travail, l'épargnant précise son choix concernant le mode de délivrance de ses avoirs, lors du déblocage des sommes.

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

En vigueur étendu

#### Annexe au chapitre II

##### Critère de choix et liste des formules de placement

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnants comprenant notamment un fonds labellisé par le comité intersyndical de l'épargne salariale et un fonds socialement responsable. Cette offre assure aux épargnantes une place majoritaire au sein des conseils de surveillance des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

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

Les FCPE accessibles aux salariés sont présentés dans le tableau suivant :

	CATÉGORIE	DURÉE de placement	NIVEAU de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligations ISR	Obligataire	3 ans et plus	3/7
Bellini	Diversifié	5 ans	5/7
Rossini	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
Péri-Ethique Solidaire (*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7

(\*) Fonds labellisés par le CIES.

Dans le cadre de versements effectués dans le PERCOI, les épargnantes ont le choix entre 2 modes de gestion : la gestion libre (effectuée par l'épargnant) et la gestion pilotée (confiée à Inter Expansion).

##### Gestion libre

Dans le cadre de ce mode de gestion, les épargnantes effectuent librement leurs investissements sur tout ou partie des cinq fonds proposé dans le PERCOI : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations, Bellini, Rossini, Péri-Ethique Solidaire. Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le PERCOI, chaque épargnant peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement le cas échéant.

##### Gestion pilotée

Dans le cadre de ce mode de gestion, afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des épargnantes, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs effectuée par le teneur de compte. La technique de gestion pilotée consiste à effectuer une allocation automatisée des sommes investies entre les marchés monétaires, obligataires et actions par le biais des trois fonds suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Péri-Ethique Solidaire. Ainsi, en fonction de la durée de placement et du profil d'investissement retenu par l'épargnant (prudent ou dynamique), le teneur de compte effectue au nom et pour le compte de l'épargnant les arbitrages de placement entre les différents fonds. La formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance de la retraite.

Compte tenu des deux profils d'investissement (prudent ou dynamique), il existe donc deux grilles d'allocation, précisant année par année le pourcentage des trois classes d'actifs (actions, obligations, monétaire) dans lesquelles sont investis les versements de chaque épargnant en fonction de la durée restante avant l'âge théorique de la retraite (60 ans).

L'allocation d'actifs est individualisée et annuelle pour chaque épargnant en fonction de son âge. Les grilles s'appliquent aux versements de l'année et aux actifs financiers en stock qui sont réalloués annuellement.

##### Description générale des deux profils d'investissement

###### Au départ :

- le profil dynamique : 100 % d'actions ;
- le profil prudent : 75 % d'actions.

###### A 15 ans du terme :

- le profil dynamique : 48 % d'actions ;

- le profil prudent : 36 % d'actions.

A 6 ans du terme : les deux profils sont relativement proches (8 % et 6 % d'actions).

La part « actions » diminue progressivement en approchant de l'échéance, sans aucune intervention de l'épargnant.

Grille d'allocation d'actifs

PROFIL PRUDENT				PROFIL DYNAMIQUE			
Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %	Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %
30	0	25	75	30	0	0	100
29	0	28	72	29	0	4	96
28	0	31	69	28	0	8	92
27	0	34	66	27	0	12	88
26	0	37	63	26	0	16	84
25	0	39	61	25	0	19	81
24	0	41	59	24	0	21	79
23	0	44	56	23	0	25	75
22	0	46	54	22	0	28	72
21	0	48	52	21	0	31	69
20	0	51	49	20	0	35	65
19	0	54	46	19	0	39	61
18	0	56	44	18	0	41	59
17	0	59	41	17	0	45	55
16	0	61	39	16	0	48	52
15	0	64	36	15	0	52	48
14	0	67	33	14	0	56	44
13	0	70	30	13	0	60	40
12	0	73	27	12	0	64	36
11	0	76	24	11	0	68	32
10	0	79	21	10	0	72	28
9	0	83	17	9	0	77	23
8	0	87	13	8	0	83	17
7	0	91	9	7	0	88	12
6	3	91	6	6	1	91	8
5	14	81	5	5	12	81	7
4	30	65	5	4	28	65	7
3	36	60	4	3	35	60	5
2	50	47	3	2	49	47	4
1	67	31	2	1	66	31	3
0	100	0	0	0	100	0	0

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

### Signataires

Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure Force ouvrière ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime de prévoyance de la profession en mettant en oeuvre une garantie au bénéfice des salariés non cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées par l'avenant n° 2 du 10 juillet 2006.

### Adhésion

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 sont tenues d'adhérer et d'inscrire l'ensemble de leurs salariés pour les garanties prévues au régime de prévoyance de la coiffure assuré par l'institution nationale de prévoyance du commerce et de l'artisanat (INPCA) et régie par le règlement intérieur de l'INPCA.

Toutefois, les contrats souscrits antérieurement au 1er janvier 1994 auprès d'autres organismes assureurs, et qui assurent aux salariés des entreprises qui les ont conclus des garanties dont les conditions d'application et les montants des prestations sont strictement supérieurs, risque par risque, que ceux prévus par le présent régime, peuvent rester en vigueur.

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

#### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard tous les 5 ans, à compter de la réunion de la commission mixte paritaire réunie au plus tard le 10 avril 2007.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois précédent et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance, pour apprécier les perspectives d'évolution du régime et vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions pour la profession.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur désigné à l'article 1er, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre l'organisme assureur désigné à l'article 1er et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Le présent régime faisant l'objet de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la coiffure peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 132-8 du code du travail. La date d'effet de cette dénonciation est fixée au 1er janvier de l'année suivant celle de sa signification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard, le 30 septembre de chaque année.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir ledit régime de prévoyance.

#### **Principe de fonctionnement du régime de prévoyance**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance obligatoire, modifié par le présent avenant, est régi par les statuts et le règlement intérieur de l'institution nationale de prévoyance du commerce et de l'artisanat (INPCA) pour tous les points ne faisant pas l'objet d'une stipulation expresse.

##### **Date d'effet**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent régime a pris effet le 1er janvier 1994.

Il relève des dispositions, en vigueur à sa date de signature, relatives à la révision et à la dénonciation.

#### **Champ d'application et entrée en vigueur**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

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

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 2 du 10 juillet 2006 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

#### **Adhésion**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail (anciennement art. L. 132-9) (Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er.)

#### **Dépôt**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

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

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

---

### **Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.

Nota. - Les annexes I à III du présent avenant ne sont pas reproduites mais consultables sur le site :  
[journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr) rubrique BO conventions collectives.

*L'annexe III (Contrat de garanties collectives) est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions combinées des articles L.2231-1 et L.2261-19 du code du travail (Art. 1er, arrêté du 1er décembre 2008.)*

---

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer, en tenant compte de l'expérience acquise, les garanties collectives du régime complémentaire frais de santé des salariés de la profession, en mettant en oeuvre les dispositions décrites ci-après, qui se substituent intégralement à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées par l'annexe I de l'avenant n° 47 du 27 septembre 1999 (modifié par avenant n° 48 du 26 octobre 1999, par avenant n° 50 du 29 septembre 2000, par avenant n° 62 du 24 juin 2002, par avenant n° 3 du 18 mars 2005, par avenant n° 7 du 13 décembre 2005 et par avenant n° 4 du 10 juillet 2006).

Le régime « soins santé » répond aux 3 objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petites tailles, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement au sein du régime d'un fonds d'action sociale ;
- la proximité par la gestion administrative du régime proche des salariés, grâce à l'intervention de mutuelles implantées régionalement.

Le contrat entre dans le cadre d'un régime obligatoire de branche. Le régime satisfera aux contraintes liées aux « contrats responsables » (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005).

L'assurance complémentaire « frais de santé » que nous vous proposons respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par :

- la réforme de l'assurance maladie, issue de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, a posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août 2007 paru au Journal officiel le 3 août 2007 ;
- enfin l'arrêté du 8 juin 2006 a fixé les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Nos prestations interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Afin que le contrat soit qualifié de « responsable », il devra comporter les mentions suivantes :

- en application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement de la SS (BR) pour les garanties assises sur le tarif de convention (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR) pour le ticket modérateur (TM), la nouvelle expression est : BR moins MR (montant remboursé par la SS) ;

- conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août 2007 paru au Journal officiel le 3 août 2007.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18<sup>e</sup> de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 8 €, valeur avril 2008) ;
- la participation forfaitaire de 1 € ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale (au 1er janvier 2008) :
- 0, 50 € pour les médicaments mentionnés au 1<sup>o</sup> dudit III ;
- 0, 50 € par acte effectué par un auxiliaire médical limité à 2 € par jour par assuré social et par professionnel ;
- 2 € par transport, ce montant s'applique à chaque trajet avec un plafond de 4 € par jour.

Le montant cumulé des 3 franchises ne pourra pas excéder 50 € par assuré social en 2008.

Le contrat prend en charge :

- la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006 paru au Journal officiel du 18 juin 2006 ;
- la franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient égal ou supérieur à 50, soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 € (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).

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

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Bénéficiant du régime « soins santé » les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

### **Bénéficiaires du régime obligatoire**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant doivent couvrir à titre obligatoire l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, apprentis ...), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime local de sécurité sociale d'Alsace-Moselle.

Les salariés suivants doivent toutefois avoir la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre des garanties frais de santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en place dans l'entreprise doit également couvrir à titre obligatoire, dans le cadre d'une cotisation uniforme famille, les ayants droit du salarié (enfants et conjoint à charge, tels que définis par le contrat d'assurance).

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés

en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

## **Garanties**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les entreprises devront garantir les salariés et leurs ayants droit en matière de frais de santé en respectant les minima de couverture, acte par acte, suivants :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0026/boc\\_20170026\\_0000\\_0014.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0026/boc_20170026_0000_0014.pdf).)

## **Suspension de la garantie**

### **Article 4 \*\*Nouveau\*\***

En vigueur étendu

Le bénéfice de la couverture frais de santé doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture santé, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

## **Cotisations**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59,5 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale.

Cette participation patronale ne pourra en tout état de cause être inférieure à un plancher mensuel de 24,85 €, ce montant étant indexé chaque année sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale à compter de l'année 2017. En conséquence, pour l'année 2017 sera prise en compte l'évolution entre le plafond 2016 et celui de 2017. Le reste de la cotisation est à la charge des salariés.

## **Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le comité de gestion qui était prévu par l'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est désormais remplacé par un comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé (ci-après dénommé 'comité de pilotage').

Ce comité est financé par une cotisation annuelle égale à 0,016 % du PASS. Cette cotisation est due par chaque entreprise pour chacun de ses salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur.

### **Article 6.1**

#### **Composition et attributions du comité de pilotage**

##### **Article 6.1.1**

###### **Composition**

Chaque organisation patronale et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes dispose de deux sièges au sein du comité de pilotage.

La présidence du comité est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour deux années civiles ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année civile ;
- le collège des employeurs assure le secrétariat technique et administratif du comité sous le contrôle de sa présidence.

##### **Article 6.1.2**

###### **Attributions**

Le comité de pilotage a pour mission de :

- s'assurer de la bonne application des dispositions du régime conventionnel frais de santé au sein de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- mener des études sur les évolutions à apporter aux garanties, la population couverte (salariés, ayants-droit, retraités) ;
- mener des études et mettre en œuvre des actions de prévention au niveau des salariés et des entreprises de la branche ;
- déterminer l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 6.2.2.

### **Article 6.2**

#### **Gestion et affectation de la cotisation**

##### **Article 6.2.1**

###### **Modalités de gestion**

La cotisation définie au présent article est recouvrée par une association paritaire relevant de la loi du 1er juillet 1901, qui sera créée par les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle aura notamment pour missions de permettre aux partenaires sociaux de la convention collective nationale de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes de disposer d'une structure de soutien contribuant à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers participant à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par le présent accord dans le cadre du comité de pilotage. Les statuts et le règlement intérieur de cette association sont soumis à l'approbation du comité de pilotage et aux formalités légales en vigueur après avis de la commission mixte paritaire.

Cette association pourra déléguer la collecte de cette cotisation à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable du comité de pilotage et après avis de la commission mixte paritaire.

##### **Article 6.2.2**

###### **Affectation**

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

- les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.) ;
- les études que diligente le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, ...) auxquels il

recourt ;

- les actions d'information et de communication à destination des entreprises de la branche ;
- un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué égalitairement à chacune des organisations patronales et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour financer :
  - par une allocation forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des personnels de la branche et des frais de structure ;
  - sur justificatifs et dans la limite des dépenses réellement engagées :
  - leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité ;
  - la rémunération des experts et prestataires auxquels ils recourent.

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales seront reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration de l'association.

#### **Dispositions diverses**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

#### **Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime**

##### **Article 7.1**

En vigueur étendu

Le présent régime faisant l'objet de l'avenant n° 11 à la convention collective nationale de la coiffure est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 16 avril 2008.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 4 du 10 juillet 2006 à la convention collective nationale de la coiffure.

Ce régime peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 132-8 du code du travail. La date d'effet de cette dénonciation est fixée au 1er janvier de l'année suivant celle de sa signification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard, le 30 septembre de chaque année.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir la santé des salariés.

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

#### **Dépôt**

##### **Article 7.2**

En vigueur étendu

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

#### **Adhésion**

##### **Article 7.3**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative, sur le plan national, non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Le syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

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

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

« Définition de l'objectif :

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

Définition de la rémunération variable :

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

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

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

Pour ce qui concerne les salariés déjà concernés par une clause d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne pourront être remises en cause, à

l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant. Dans ce cas, les entreprises disposeront d'un délai de révision de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

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

#### **Public concerné**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

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

#### **Egalité hommes-femmes**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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

##### **Article 7**

En vigueur étendu

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

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

---

### **Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai**

#### **Signataires**

Organisations patronales	Fédération nationale de la coiffure ; Conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; CSFV CFTC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux conviennent de revoir les modalités de la période d'essai.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace l'article 7. 3 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la coiffure.

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2009.

#### Article 7

En vigueur étendu

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

#### Article 8

En vigueur étendu

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

#### Article 9

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNCF ; CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FO ; FS CFDT ; FCS CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi dans le cadre des textes conventionnels, législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte les modalités issues de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les salariés que pour les salons de coiffure. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions de la profession.

La formation professionnelle doit permettre de répondre aux besoins à venir, préparer les salariés aux évolutions du métier, favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité en développant leurs connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Attributions

#### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Attributions en matière d'emploi

La commission examine sur la base d'un rapport annuel de branche :

- la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses évolutions ;
- l'évolution des qualifications et des emplois, en regard des évolutions du métier ;
- les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année.

En tant qu'instance paritaire et nationale, la CPNEFP peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Elle pourra procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et proposer toute priorité en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

##### 2.2. Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a pour mission de s'attacher à traiter, notamment, les points suivants :

- étudier les pratiques de formation de la branche professionnelle, leur évolution et leur développement ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- aider à la promotion auprès des entreprises des actions d'insertion professionnelle des jeunes et des publics en difficulté en examinant les conditions et les moyens de mise en oeuvre des actions d'information et d'orientation de ces publics ;
- procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministère du travail et des affaires sociales.

##### 2.3. Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles

La CPNEFP conçoit les certificats de qualifications professionnelles relatifs à la formation et à la compétence des salariés existants et à venir, correspondant

aux besoins exprimés par la branche.

Elle instruit les demandes de CQP et diffuse la liste auprès de ses membres.

Elle informe les salariés concernés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent avenant.

Elle valide et délivre les CQP et entreprend toute démarche pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La même procédure s'applique aux suppressions ou radiations de CQP.

#### 2.4. Autres attributions

La CPNEFP reçoit toute proposition d'orientation en provenance des différents organismes traitant de la formation professionnelle.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, et ce dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

### **Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche**

#### Article 3

En vigueur étendu

Afin de donner aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du présent avenant les moyens d'une politique de branche en matière de formation, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCA de branche comme organisme collecteur de branche.

La CPNEFP communiquera à l'OPCA de branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2.2 du présent avenant et s'assurera de leur mise en oeuvre.

La CPNEFP étudiera également toute information transmise par l'OPCA de branche, notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation).

### **Composition et fonctionnement de la CPNEFP**

#### Article 4

En vigueur étendu

La CPNEFP comprend paritairement deux collèges composés :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

- d'un collège employeurs comprenant 2 titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation patronale.

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat est assuré par le conseil national des entreprises de coiffure (dit CNEC).

La CPNEFP se réunit au minimum une fois par trimestre sur convocation du président et du vice-président. Le conseil national des entreprises de coiffure, qui assure le secrétariat, adresse les convocations aux membres de la CPNEFP sur lesquelles figurent l'ordre du jour établi lors de la précédente CPNEFP.

La présence de 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un mandat.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise, ainsi que l'organisme collecteur désigné par la branche à participer aux réunions.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNEFP.

### **Recours**

#### Article 5

En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission mixte nationale de négociation de la convention collective.

### **Durée et date d'effet**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature.

### **Dépôt**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

### **Adhésion**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, lesquelles prévoient que les déclarations d'adhésion sont déposées par la partie qui est signataire au service dépositaire de la convention ou de l'accord, soit en l'espèce les services centraux du ministère.  
(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

Signataires	
Organisations patronales	Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Le syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO ; La CSFV CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent modifier l'alinéa 2 et ajouter un 3e alinéa à l'article 16 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 (étendu par arrêté du 1er décembre 2008, Journal officiel du 6 décembre 2008) afin notamment de le rendre conforme aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail concernant la portabilité des droits.

#### Article 16 modifié

##### Gestion du régime

« 2° Mandat de gestion et de contrôle pour les contrats déjà en place auprès d'un autre assureur avant le 16 avril 2008 :

Les entreprises qui avaient adhéré antérieurement au 1er janvier 2000, date d'effet initiale du régime soins de santé, à un contrat auprès d'un autre organisme assureur différent de ceux définis à l'annexe II de l'avenant n° 11, avaient obtenu la possibilité de conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse à la date du 1er janvier 2000 les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque et poste par poste ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent avenant.

A la suite de la signature de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, la commission paritaire donne mandat à l'UNPMF pour vérifier que les contrats déjà en place à la date du 1er janvier 2000 conservent au 1er décembre 2008 (date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension) :

- des garanties strictement supérieures ligne à ligne à celles de l'avenant n° 11 ;
- avec une cotisation salariale qui n'excède pas 40 % de 1,38 % du PMSS, ou si elle l'excède qui est restée inchangée depuis le 1er janvier 2000 (hors évolution du PMSS).

Dans le cas contraire, l'entreprise devra rejoindre sans délai la mutualisation organisée auprès de l'UNPMF depuis le 1er janvier 2000 et reconduite au regard des équilibres du régime par l'avenant n° 11 du 16 avril 2008.

Cette adhésion sera réalisée auprès de la mutuelle désignée géographiquement par rapport au siège social de ladite entreprise, afin de respecter à minima les conditions fixées par les partenaires sociaux, à savoir des garanties au moins équivalentes à celles fixées dans l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 et une cotisation salariale (hors indexation du PMSS) inchangée depuis le 1er janvier 2000. Par ailleurs, et si des garanties supérieures sont en place pour les salariés, il sera étudié par la mutuelle compétente géographiquement la mise en place d'un régime additionnel afin de maintenir aux salariés les avantages acquis négociés.

Enfin et dans le cadre d'un changement d'organisme assureur organisé à l'initiative de l'employeur ou de son conseil, la seule possibilité pour ladite entreprise en fonction du lieu de son siège social est de rejoindre la mutuelle compétente géographiquement afin de renforcer la mutualisation instituée.

Le comité de gestion donne également mandat à l'UNPMF ou à la mutuelle ayant compétence sur son département pour engager les actions contentieuses nécessaires à l'adhésion des entreprises au régime soins de santé, en cas de refus d'adhésion au régime exprimé par tout employeur, après qu'une mise en demeure d'adhérer lui ait été adressée par lettre recommandée avec avis de réception alors même qu'il ne respecte pas les dispositions et conditions fixées ci-avant.

##### 3° Portabilité des garanties frais de santé en cas de rupture du contrat de travail :

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail, les salariés dont le contrat de travail est rompu (à l'exclusion de la faute lourde), indemnisés par le régime d'assurance chômage, bénéficient pendant une durée maximum égale à 1 / 3 de la durée de leur droit à indemnisation (sans pouvoir être inférieure à 3 mois) des conditions de garanties du régime de base obligatoire conventionnel.

Ce maintien des garanties concerne les salariés et leurs ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale déjà inscrits avant la rupture du contrat de travail (sauf en cas de naissance d'un enfant dont l'adhésion comme ayant droit à charge sera acceptée après ladite rupture).

Les régimes optionnels et le régime " conjoint en activité professionnelle (hors coiffure) " proposés à titre facultatif dans la convention collective nationale de la coiffure ne sont pas concernés par ce maintien de garanties ; toutefois, si le salarié (ou le conjoint) souhaite conserver à titre personnel le ou les régimes optionnels ou facultatifs qu'il avait précédemment à la rupture du contrat de travail, celui-ci fait son affaire personnelle du paiement de la cotisation auxdits régimes.

Conformément aux dispositions de cet article 14, le cofinancement de ce maintien des garanties (dans les mêmes proportions qu'antérieurement) est organisé par un système de mutualisation confié à l'UNPMF.

Les résultats du régime de branche permettent la prise en charge de ce maintien des garanties à effet du 1er mai 2009, sans contrepartie de cotisation. Cette disposition se poursuivra jusqu'au 30 juin 2010.

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan de ce premier exercice et étudieront les conditions d'équilibre de la mutualisation applicable à compter du 1er juillet 2010.

Dès à présent, afin de bénéficier de ce maintien des garanties frais de santé, la durée minimum d'affiliation au régime d'assurance chômage requise pour l'ouverture du droit à indemnisation doit être remplie en totalité dans le cadre du contrat de travail auprès du dernier employeur.

A ce titre, l'employeur informe l'UNPMF ou la mutuelle ayant compétence sur son département de cette rupture du contrat de travail dans les 30 jours suivant ladite rupture.

Le salarié peut renoncer à ce maintien de garanties et devra le notifier expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 15 jours suivant la date d'expiration du contrat de travail.

L'ancien salarié devra informer son ancien employeur et l'UNPMF de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties frais de santé, qu'elle soit consécutive à une fin de droits ou à un retour à l'emploi, et restituer sa carte de tiers payant.

Les partenaires sociaux se donnent 1 an pour compléter ou modifier le présent avenant. »

##### Formalités

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

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

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

# Accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FNCF ; Le CNEC.
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FCS CGT.

En vigueur étendu

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des salariés et de leur professionnalisme, ainsi qu'au développement des entreprises de coiffure. Elle permet les nécessaires adaptations du métier aux évolutions économiques, sociales et exigences qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour répondre aux besoins des entreprises de coiffure et renforcer l'adaptation des compétences des salariés et ainsi favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de développer les dispositifs de reconnaissances professionnelles en créant des certificats de qualification professionnelle (CQP).

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

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

## Définition et objet

### Article 2

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la CPNEFP.

Le CQP c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la branche professionnelle ;
- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun ;
- des modalités et conditions de mise en oeuvre commune.

Les CQP sont créés, renouvelés ou abrogés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, dite CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP compétente doit constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'Etat ;
- ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre des filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'Etat et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- d'un besoin de qualification durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

## Bénéficiaire d'un CQP

### Article 3

En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme habilité. Sont concernés :

- les jeunes de 16 à 26 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou
- (1) de professionnalisation ;
- les salariés en activité dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- les salariés en activité (visés dans le champ d'application du présent accord) dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre de la VAE ;
- les adultes en contrat de professionnalisation ou dans le cadre de la VAE ;
- les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les repreneurs et créateurs d'entreprises.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.  
(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

## Création d'un CQP

### Article 4

En vigueur étendu

Seule la CPNEFP est compétente pour créer un CQP, en s'appuyant le cas échéant sur les informations transmises par l'OPCA de branche.

#### 4.1. Rapport d'opportunité

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP compétente au vu d'un rapport d'opportunité établi par le porteur de projet.

Ce rapport comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi, du parcours de formation, des entreprises et publics concernés, du domaine de qualification et des besoins existants.

#### 4.2. Cahier des charges du CQP

Après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en oeuvre la procédure de création du CQP.

Pour chaque CQP, un cahier des charges pédagogiques sera élaboré et comportera obligatoirement :

- un référentiel de compétences :
- savoirs théoriques ;
- savoirs procéduraux ;
- savoir-faire ;

- savoir-être correspondant au CQP ;
- le public visé et les modalités de recrutement ;
- le plan de formation et la durée ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation et d'apprentissage (1) ;
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

#### 4.3. Durée, renouvellement, modification

et suppression de CQP

Le CQP est créé pour une durée de 2 ans.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les membres de la CPNEFP peuvent demander la modification des référentiels des CQP qui sera appliquée à tout cycle de formation débutant.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.  
(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

#### **Organisation des cycles de formation**

##### Article 5

En vigueur étendu

Tout organisme de formation habilité organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via le secrétariat assuré par le CNEC, 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

#### **Obtention et délivrance du CQP**

##### Article 6

En vigueur étendu

Le CQP peut être délivré aux personnes qui ont suivi avec succès la formation prévue dans le référentiel du CQP ou aux personnes ayant une expérience de 3 années en qualité de salarié, non salarié en rapport avec la certification visée par la validation des acquis de l'expérience (VAE) telle que définie dans le cahier des charges afférent à la certification.

##### 6.1. Obtention du CQP

Seuls sont admis à se présenter aux examens terminaux les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le cahier des charges afférent à la certification.

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNEFP au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunira, au-delà des éléments de suivi des différents modules et des évaluations, les avis des membres du jury.

##### 6.2. Jury d'examen

Les organisations membres de la CPNEFP désignent les membres du jury. Le nombre de chaque collège devant être obligatoirement égal.

Pour le collège employeurs, il s'agira d'employeurs issus de la branche professionnelle ayant 3 années d'exercice dans la profession ou à défaut de membres de la CPNEFP.

Le jury sera également composé de 1 ou 2 représentants appartenant à un organisme de formation dûment habilité.

Il est précisé que pour chaque collège les membres du jury ne peuvent avoir de lien de parenté et/ou professionnel avec le candidat.

Le jury est présidé par un membre de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat de la CPNEFP.

Le jury ne peut valablement délibérer qu'en présence de 3 membres de chaque collège.

Il sera indispensable que deux avis sur trois soient favorables pour délivrer le CQP.

Le stagiaire qui passe avec succès les examens obtient un certificat établi par la CPNEFP sur en-tête de la CPNEFP. Le certificat mentionne : le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention, le niveau de qualification correspondant à la grille de classifications de la convention.

Le certificat est signé par le président et le vice-président et est adressé au candidat par le secrétariat de la CPNEFP.

#### **Suivi de l'accord**

##### Article 7

En vigueur étendu

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

#### **Durée de l'accord**

##### Article 8

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

#### **Entrée en vigueur**

##### Article 9

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Dépôt et extension**

##### Article 10

En vigueur étendu

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

## **Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française.
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Le syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO ; La fédération commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT.
Organisations adhérentes	CNEC 139, boulevard Haussmann 75008 Paris, par lettre du 28 octobre 2015 (BO n°2015-48)

En vigueur étendu

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008 ;

Vu l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production, les partenaires sociaux de la branche coiffure ont décidé de négocier l'accord suivant.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

### **Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources**

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte mutualisé au plan national est réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 3/13 pour chacune des organisations : CFDT, CGT et FO ;
- 2/13 pour chacune des organisations : CFE-CGC et CFTC,

de la part du collège de salariés par organisation syndicale de salariés.

La part des organisations syndicales d'employeurs est répartie de la façon suivante :

- FNC : 80 % ;
- CNEC : 20 %,

de la part du collège d'employeurs par organisation syndicale d'employeurs.

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 tels qu'interprétés par la décision de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme (Cass. soc. 10 octobre 2007 ; 05-45347) aux termes desquels, d'une part, aucune organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative ne peut être exclue du bénéfice du financement du paritarisme et, d'autre part, la différence de traitement instaurée doit être justifiée par des critères objectifs matériellement vérifiables liés à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.  
(Arrêté du 17 mars 2010, art. 1er.)

### **Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre**

Article 3

En vigueur étendu

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicales ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, la fédération nationale de la coiffure française et le conseil national des entreprises de coiffure utilisent leurs ressources :

- de manière à être, au niveau national, des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises de coiffure ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises de coiffure à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et réduction du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emploi sur le métier de la coiffure ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation.

## **Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Dans le souci d'assurer une véritable représentation des entreprises de coiffure, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

## **Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'OPCA dont relève la branche.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée conformément aux modalités prévues dans l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003, qui la reversera à l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans la coiffure (ADDSC), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

## **Composition de l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans la coiffure (ADDSC)**

### **Article 5.1**

En vigueur étendu

L'ADDSC est composée :

- au titre des salariés : 2 membres titulaires pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- au titre des employeurs : un nombre de représentants de la FNC et du CNEC, titulaires égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADDSC, auprès de la fédération nationale de la coiffure, 36, rue du Sentier, 75082 Paris Cedex 02, qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADDSC.

## **Missions de l'ADDSC**

### **Article 5.2**

En vigueur étendu

L'ADDSC est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations professionnelles de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

## **Suivi et révision de l'accord**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties organisations syndicales représentatives de la branche conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour un développement du dialogue social.

## **Entrée en vigueur du présent accord**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

## **Extension**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

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

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataire du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que l'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

(Arrêté du 17 mars 2010, art. 1er.)

---

## **Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 à l'accord n° 8 du 10 avril 2007 relatif à la prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNCF ; CNEC.

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FO ; CSFV CFTC ; FCS CGT.

## Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent modifier l'article 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 (étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 , afin notamment de le rendre conforme aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail concernant la portabilité des droits, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

### Article 1er

En vigueur étendu

Un nouvel article 4. 4 est inséré à l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif au régime de prévoyance collective INPCA, rédigé comme suit :

#### « Article 4. 4

##### Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

en cas de rupture du contrat de travail

###### a) Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

- le salarié non cadre bénéfice du maintien des garanties définies à l'article 4. 1 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 ;
- le salarié cadre bénéfice du maintien des garanties définies à l'article 4. 2 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'a pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Cette renonciation, qui est définitive, doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur ;
- ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme désigné INPCA, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient, pour le personnel non cadre, à compter du 181e jour d'incapacité de travail continue, et pour le personnel cadre, à compter du 91e jour d'incapacité de travail continue.

Cette incapacité de travail doit être médicalement constatée et ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail intervenues à compter du 1er juillet 2009.

###### b) Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 4. 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

###### c) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'INPCA.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

###### d) Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (préfinancement par les actifs : part patronale et part salariale) dans le cadre des cotisations fixées à l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par le conseil d'administration de l'INPCA, et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard le 30 juin 2011 en vue de faire un bilan d'application du présent avenant.

L'organisme désigné INPCA établira un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

###### e) Communication

La notice d'information établie par l'INPCA et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité. De même, il sera remis aux entreprises un bulletin d'adhésion « portabilité ».

###### f) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

###### g) Révision du dispositif de portabilité

#### **Champ d'application et entrée en vigueur**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 . Il entrera en vigueur à la date de signature du présent accord, sous réserve du respect des dispositions légales.

##### **Adhésion**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

##### **Dépôt et extension**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Accord du 18 mars 2010 relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FO coiffure et esthétique.

##### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes y afférents.

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes ayant au moins 50 salariés et jusqu'à 300 salariés, ou appartenant à un groupe de même taille qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les salariés âgés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité et d'une connaissance de l'entreprise et du métier qui constituent des atouts incontestables pour l'entreprise, notamment dans l'encadrement et l'accompagnement des jeunes générations.

Les partenaires sociaux constatent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un levier de croissance à moyen et long terme de l'entreprise. En effet, la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, l'un des objectifs du présent accord est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de le faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Les partenaires sociaux tiennent également à réaffirmer le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère de l'âge, tant sur le plan du recrutement, de la gestion de carrière que sur le plan de la formation, de la rémunération et de la valorisation des compétences.

Compte tenu de la structure de la pyramide des âges propre à la branche professionnelle, le taux moyen d'emploi des seniors est réparti ainsi :

- salariés âgés d'au moins 45 ans à 49 ans : 26 % ;
- salariés âgés de 50 ans à 54 ans : 4, 5 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 3, 5 %.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent par le présent accord à :

- donner aux salariés âgés de plus de 45 ans des perspectives d'évolution carrière et mettre en place les outils de formations ad hoc ;
- développer le tutorat afin de permettre aux seniors de transmettre leur savoir ;
- examiner et étudier les pistes de travail à l'égard des seniors afin d'éviter l'usure au travail (organisation du travail, pénibilité...) et préserver leur maintien dans l'emploi ;
- mettre en place de manière générale les outils de formation en faveur des seniors via un dialogue social constructif et responsable ;
- aménager la fin de carrière des seniors.

#### **Définition de la notion de senior et objectif chiffré en termes de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de 45 ans et plus.

Compte tenu de l'âge moyen des salariés définit dans le préambule du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent à encourager le maintien des seniors dans l'entreprise, et ce chaque fois que possible en fonction des souhaits et aptitudes physiques des salariés concernés.

Les salariés âgés de 55 ans et plus constituent une richesse pour la coiffure qui ne doit pas se priver de leur expérience.

Aussi, les parties signataires s'engagent à maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur d'un taux moyen de 4 % de l'effectif global et pendant une période de 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif sont :

- la pyramide des âges ;
- l'effectif prévisionnel des 55 ans et plus à N+ 1 ;
- la part des salariés âgés de 55 ans et plus/effectif global des salariés.

#### **Domaines d'action en faveur des seniors**

## Article 2

En vigueur étendu

### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

#### Article 2.1

En vigueur étendu

La gestion des ressources humaines doit être une réalité du début à la fin de la carrière. Elle permet, par anticipation des possibilités d'évolution des carrières professionnelles, une véritable sécurisation des parcours.

Elle assure à l'entreprise un examen régulier des capacités professionnelles de ses salariés, et garantit aux salariés une écoute approfondie de leurs souhaits en termes d'évolution de carrière, au sein d'une même entreprise ou d'une même branche professionnelle.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu important pour les entreprises de la branche. Il est donc primordial de déployer toute démarche d'individualisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée afin de développer pour les seniors :

- leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi ;
- l'aménagement de leur fin de carrière.

Ces objectifs de parcours professionnels doivent s'inscrire dans la durée afin de remotiver les salariés âgés en les accompagnant notamment dans la définition de leur seconde partie de carrière.

C'est pourquoi la réalisation de cette démarche passe inévitablement par la capacité des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer de postes de travail, ainsi que par la volonté des chefs d'entreprise à prendre en compte les spécificités propres aux seniors.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche mettront en place les outils nécessaires afin de développer les outils de gestion des carrières : formation à la fonction tutorale, entretien professionnel de deuxième partie de carrière, bilan de compétences...

Egalement les partenaires sociaux s'attacheront à valoriser l'expérience et les compétences acquises, notamment en favorisant l'accès à la VAE via la réalisation d'un guide d'appui à la démarche VAE.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux fixent à 5 % la part de salariés de plus de 45 ans qui devront avoir eu accès à une démarche VAE dans les 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

L'élaboration de ce guide spécifique aux actions de VAE permettrait de faciliter la transmission et la création d'entreprises de coiffure, et ce afin de souligner l'importance de cette anticipation.

L'indicateur de suivi annuel de cet objectif est le nombre de guides diffusés.

### Entretien professionnel de seconde partie de carrière

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié entre 45 ans et 55 ans peut être mis en œuvre soit à l'initiative du salarié ou par l'employeur lui-même. Cet entretien spécifique est complémentaire à l'entretien annuel d'évaluation des compétences.

Il est ensuite renouvelé tous les 5 ans ; ainsi un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera proposé aux salariés concernés.

Cet entretien professionnel a pour objectif :

- de faire le point sur le maintien dans l'emploi du salarié par rapport aux évolutions du métier mais aussi du poste de travail ;
- de faire le point sur le développement des compétences et le renforcement de la qualification ;
- de permettre l'identification des besoins en matière d'actions de formation ;
- d'envisager les perspectives d'évolutions vers un autre emploi ;
- d'examiner les perspectives de déroulement de la carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- d'envisager en fonction des souhaits exprimés par le salarié le passage à temps partiel, les actions de tutorat, l'aménagement du temps de travail en fonction de la pénibilité constatée.

Il se déroule pendant le temps de travail, et doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié en respectant les règles de confidentialité ; les conclusions dudit entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

Les moyens et objectifs de cette action sont :

- réaliser une campagne d'information auprès des salariés concernés afin de promouvoir cet outil ;
- accéder, dans le délai du présent accord, à l'ensemble des demandes d'entretiens de seconde partie de carrière.

Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif seront les suivants :

- nombre de salariés concernés ayant eu un entretien professionnel au cours des 3 années de validité du présent accord ;
- nombre de salariés ayant passé un entretien de seconde partie de carrière.

### Bilan de compétences

#### Article 2.3

En vigueur étendu

A l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et en concertation avec le salarié, il peut être proposé un bilan de compétences, complété, le cas échéant, par des formations de mise à niveau.

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations du salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, le salarié sera informé de la possibilité pour lui de demander le bénéfice d'un bilan de compétences. Celui-ci pourra lui être également proposé par l'entreprise.

Les parties signataires précisent que le salarié bénéficiaire est seul destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est le nombre de salariés ayant effectué un bilan de compétences.

### Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment en ce qu'elle participe au développement des compétences des salariés, au maintien dans l'emploi et aux adaptations au poste de travail.

En effet, la formation professionnelle doit permettre :

- de favoriser l'employabilité des seniors et leur maintien dans l'emploi ;
- de conforter les compétences liées au poste occupé ;
- d'accompagner l'évolution dans l'emploi et/ou la reconversion ;

- de développer la transmission d'expérience ;

- d'encourager le tutorat.

Un indicateur permettant le suivi de cet objectif de formation à l'égard des seniors sera mis en place et intégré dans le rapport de branche annuel, via l'élaboration d'un tableau de bord permettant de déterminer, auprès des entreprises concernées, à l'issue des 3 années de validité du présent accord :

- le nombre de salariés de plus de 45 ans chargés d'une mission d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage ;

- le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant participé à un jury d'examen VAE, de commissions de certification de CQP, de jury de meilleur ouvrier de France ou tout autre jury ;

- le nombre de salariés de plus de 45 ans concernés par la formation de tuteur.

### **Droit individuel à la formation (DIF)**

#### **Article 3.1**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que le développement des compétences et l'accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus doit passer par une meilleure utilisation de leur droit individuel à la formation. Les droits DIF communiqués annuellement aux salariés par affichage sur le bulletin de salaire sont exercés à l'initiative du salarié et en accord avec l'entreprise.

Dans ce sens, sont éligibles au titre du DIF :

- des actions permettant le développement de compétences professionnelles directement indispensables dans le cadre du poste occupé par le salarié ;

- des formations qualifiantes ou diplômantes ;

- le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les moyens et objectifs de cette action sont :

- diffusion d'une information sur le droit au DIF auprès des salariés concernés ;

- augmentation du taux d'utilisation du DIF sur la période triennale : 2010-2011-2012, pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;

- priorité d'examen et d'accès par l'entreprise des demandes d'utilisation du DIF, présentées par les salariés de 50 ans et plus pour faciliter leur reclassement sur un projet identifié ;

- engagement par l'entreprise d'aider le salarié à identifier l'organisme le plus adapté à la formation retenue.

Les indicateurs annuels de suivi de ces objectifs sont :

- nombre de salariés toutes catégories confondues ayant bénéficié du DIF ;

- nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié du DIF.

### **Plan de formation**

#### **Article 3.2**

En vigueur étendu

Les entreprises de coiffure devront porter un intérêt particulier lors de l'élaboration du plan de formation annuel ou pluriannuel à la formation des salariés de 50 ans et plus. Toutes les formations d'adaptation et de développement des compétences favorisant le maintien dans l'emploi des seniors devront être privilégiées.

Dans le cadre de la consultation relative à la formation professionnelle, le comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, quand ils existent, sera tenu informé du nombre de salariés âgés de plus de 50 ans ayant suivi au moins une formation dans l'année.

### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

#### **Article 3.3**

En vigueur étendu

La démarche de validation des acquis de l'expérience vise à faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle homologué par l'Etat. A ce titre, elle répond à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou le développement de leur employabilité. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une campagne d'information auprès des entreprises de coiffure et de leurs salariés afin de favoriser les démarches de VAE, pour les salariés volontaires, lorsqu'elles s'inscriront dans des parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'une certification ou de CQP et de qualification reconnue par la branche.

Cette campagne s'effectuera notamment par l'élaboration du guide spécifique VAE prévu à l'article 2.1 du présent accord.

Cette démarche visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle est destinée à :

- permettre une reconnaissance des compétences du salarié au niveau de l'entreprise ;

- professionnaliser les salariés effectuant le métier mais n'ayant pas de diplôme ou de qualification professionnelle certifiée ;

- préparer les salariés désirant évoluer vers un autre métier.

Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif est :

- nombre de salariés ayant initié une démarche de VAE ;

- nombre de salariés ayant mené à terme une démarche de VAE.

### **Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent la difficulté de la transition entre l'activité et la retraite, qui génère une brutale rupture de rythme et un bouleversement des habitudes de vie fortement ancrés dans le quotidien. La cessation d'activité est une période charnière de la vie qui annonce le début d'un nouveau cycle de vie, inconnu et parfois anxiogène. Les parties signataires considèrent qu'il est important de préparer cette transition.

Par le présent accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises et les salariés à anticiper la gestion des fins de carrière en examinant les différentes possibilités offertes pour favoriser le maintien en activité ainsi que la préparation au départ en retraite.

Stages de préparation à la retraite

Les stages de préparation à la retraite permettent aux salariés :

- d'aborder positivement la transition vie professionnelle/retraite ;

- de se projeter dans l'avenir grâce à une meilleure connaissance de soi ;

- de rester actif en développant au mieux ses ressources propres.

Les partenaires sociaux retiennent comme objectif d'offrir à des salariés âgés de 55 ans et plus, un stage de préparation à la retraite au cours des 3 années précédant leur départ en retraite.

L'objectif de cette action est de permettre à tous les salariés qui le souhaitent de bénéficier, à compter de leur 55e anniversaire, d'un stage de préparation à la retraite.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est le nombre de salariés ayant suivi un stage de préparation à la retraite.

#### Bilan retraite

Afin que les salariés puissent envisager leur fin de carrière et bénéficier des dispositifs mis en place dans le présent plan, l'entreprise proposera des bilans retraite aux salariés âgés de 57 ans et plus souhaitant estimer le montant de leur pension retraite et dont la complexité de situation au regard de droits à la retraite le justifie (ex. : avoir appartenu à au moins deux régimes de retraite au cours de sa carrière, avoir exercé une partie de sa carrière professionnelle à l'étranger).

L'objectif de cette action est l'acceptation des demandes de bilan retraite formulées par les salariés visés au paragraphe précédent, sauf circonstances exceptionnelles.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est le nombre de bilans retraite réalisés.

#### Aménagement des horaires de travail :

Sur la base du volontariat, les salariés âgés de 55 ans et plus à temps complet pourront se voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à 4/5. Cet aménagement quand il aura lieu fera l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

L'objectif poursuivi par cet aménagement d'horaire est de maintenir les salariés à leur poste de travail en préservant leur santé, et permettre ainsi aux salariés de 55 ans et plus de poursuivre une activité professionnelle le plus longtemps possible.

Il doit permettre également d'améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont sur les risques liés à la répétition des gestes et des postures contraignantes.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant réduit leur temps de travail par rapport à l'année 1.

### **Transmission des savoirs et des compétences Développement du tutorat**

#### Article 5

En vigueur étendu

La connaissance du secteur professionnel, de ses métiers ainsi que de l'entreprise acquise par les seniors au cours de leur parcours professionnel est un élément incontournable de la transmission des savoirs et des compétences. En effet, de par leur expérience, leur savoir-faire, leurs connaissances pratiques, les seniors doivent :

- faciliter les coopérations intergénérationnelles ;
- favoriser la transmission des compétences et des savoir-faire ;
- permettre l'intégration à la culture d'entreprise.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions d'accompagnement des nouveaux entrants dans les métiers exercés dans l'entreprise et pour lesquels l'acquisition et la maîtrise des compétences requièrent de l'expérience.

### **Développement du tutorat**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Par le présent accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance du tutorat, notamment dans le cadre des formations en alternance qui associent le suivi de formation à l'exercice d'une activité professionnelle comme le contrat et/ou la période de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à confier cette mission de tutorat aux salariés seniors volontaires.

Dans ce cadre, les seniors volontaires et justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale et retenus par le chef d'entreprise bénéficieront si nécessaire de formations propres à l'exercice du tutorat ou de formation de formateur.

Afin de valoriser la fonction tutorale, le senior pourra bénéficier, en accord avec son employeur et/ou supérieur hiérarchique, d'un aménagement de son temps de travail afin d'exercer sa mission.

La branche professionnelle se donne comme objectif de faire en sorte que 15 % des missions tutorales soient exercées par des seniors.

Un indicateur permettant le suivi de cet objectif sera intégré au rapport de branche annuel.

La mission de tutorat s'entend d'une mission dont la durée est d'au moins 6 mois.

A l'issue de chaque mission, une évaluation sera faite.

Des outils pratiques seront mis à la disposition des tuteurs afin de faciliter la réalisation de leur mission.

Les moyens et objectifs de cette action sont :

- communiquer sur la fonction tutorale ;
- détecter et positionner les potentiels, en fonction de leur expérience, de leur capacité à transmettre, écouter, expliquer, dialoguer, motiver et se faire écouter ;
- former les tuteurs à l'accompagnement des jeunes, notamment en alternance, et des nouveaux embauchés ;
- donner aux tuteurs les moyens pour mener à bien leur mission ;
- valoriser leur fonction tutorale ;
- aménager leur charge de travail ;
- motiver, garder les compétences dans l'entreprise, assurer la transmission des savoirs et savoir-faire ;
- accélérer l'autonomie au poste de travail ;
- créer un cadre institutionnel favorisant la valorisation de la fonction tutorale (journée des tuteurs, distinction des meilleurs tuteurs, journal interne...) ;
- favoriser l'accès des seniors de 55 ans et plus à la fonction de tuteur, en sorte que la moitié au moins des tuteurs relèvent de cette tranche d'âge.

Les indicateurs annuels de suivi de ces objectifs sont :

- nombre de salariés tuteurs ;
- nombre de tuteurs dont l'âge est supérieur à 55 ans.

### **Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans l'entreprise**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance des règles suivantes en matière de recrutement et de gestion des seniors dans l'entreprise.

Les entreprises vielleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.

Elles s'assureront de l'absence de discrimination relative à l'âge en matière de recrutement, gestion des carrières, formation, rémunération, en privilégiant les compétences, l'expérience, les aptitudes professionnelles.

Afin de faciliter le recrutement des salariés âgés de 45 ans et plus les partenaires sociaux décident :

- de s'engager à accroître la part des salariés âgés de 45 ans et plus de 2 % par an, pendant les 3 premières années du présent accord ;
- de développer le recours aux contrats de professionnalisation ou périodes de professionnalisation afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

### Modalités de suivi

#### Article 7

En vigueur étendu

Afin de mesurer le degré de réalisation des mesures arrêtées et des objectifs fixés, une commission de suivi sera mise en place, composée des partenaires sociaux de la branche, qui se réunira une fois par an sur la base d'informations réunies dans le rapport annuel de branche.

### Champ d'application

#### Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 et s'applique aux entreprises de coiffure entrant dans ce champ et ayant au moins 50 salariés jusqu'à 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille non couvertes par un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

### Date d'application et durée de l'accord

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er avril 2010 et pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets au 31 mars 2013.

### Dépôt et extension

#### Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent néanmoins de demander l'extension du présent accord.

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

## Accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en oeuvre de la commission paritaire

Signataires	
Organisations patronales	La FNCF ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; Le syndicat FO ; La CSFV CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

### Thèmes de négociation

#### Article 1er

En vigueur étendu

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

### Moyens accordés aux représentants élus du personnel

#### Article 2

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation, auxquelles seront conviées les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2223-23 du code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information, etc.).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au

moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

### **Validation des accords**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. En l'absence de décision expresse de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de sa transmission à la commission, l'accord est réputé validé.

### **Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

##### **4.1. Rôle**

La commission paritaire nationale de validation, dite CPNV, a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

Le contrôle effectué par la commission paritaire nationale de validation est un contrôle de validité et porte, *d'une part*

(1), sur la conformité de l'accord d'entreprise vis-à-vis des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables *et, d'autre part, sur un contrôle d'opportunité au regard de la politique de la branche*

(1).

La décision de la CPNV est importante. *En cas de non-validation par la CPNV l'accord est réputé non écrit*

(2).

##### **4.2. Composition**

La CPNV est composée de la manière suivante :

Pour le collège salariés : 1 représentant désigné par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Toutefois, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a la possibilité de désigner un suppléant.

Pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants entre les organisations patronales.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité de représentants de chaque collège est présente ou dûment représentée par un mandat.

##### **4.3. Réunion de la CPNV**

La commission se réunit au plus tard dans les 3 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués, et ce tant que la CPNV ne s'est pas prononcée.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

En cas d'absence d'une des organisations présente dans la commission cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2232-22 code du travail, qui prévoit que le contrôle opéré par la commission se limite à vérifier que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, à l'exclusion de tout contrôle en opportunité.  
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2232-22 code du travail, qui prévoit que le contrôle opéré par la commission se limite à vérifier que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, à l'exclusion de tout contrôle en opportunité.  
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, qui prévoit que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission et qu'à défaut l'accord est réputé avoir été validé.  
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

### **Procédure de validation des accords**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

### **Saisine de la commission paritaire nationale de validation (CPNV)**

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

Il est précisé qu'avant la saisine de la CPNV, l'entreprise doit informer la commission paritaire nationale de validation au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations de l'accord d'entreprise.

L'entreprise concernée saisit la commission nationale paritaire de validation (CPNV) en adressant un dossier au secrétariat de la commission. Dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec avis de réception d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ;

La demande devra être accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédent la mise en place de l'accord ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail et l'article 2 du présent accord, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- une copie du procès-verbal de la consultation du personnel tel que prévu à l'article L. 2232-27 du code du travail (1).

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces fournies par l'entreprise. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

### Dossier de demande incomplet

Article 5.1.1

En vigueur étendu

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité, conformément à l'article 5.2.1 du présent accord.

### Dossier de demande complet

Article 5.1.2

En vigueur étendu

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse dans les meilleurs délais, par messagerie électronique à chacun des membres de la CPNV, une copie de l'ensemble du dossier.

### Décisions de la CPNV

Article 5.2

En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPNV rend selon les dispositions prévues à l'article 5 dudit accord :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

### Décision d'irrecevabilité

Article 5.2.1

En vigueur étendu

La CPNV rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord d'entreprise n'entre pas, compte tenu de l'activité principale, dans le champ de compétence professionnel de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5.1 du présent accord.

### Décision de validation

Article 5.2.2

En vigueur étendu

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures sont conformes aux dispositions légales ;
- les mesures sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- les mesures sont conformes aux dispositions conventionnelles, sauf si la loi a expressément autorisé la dérogation par accord collectif d'entreprise ;
- les mesures sont conformes à la politique de la branche.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

### Notification de la décision de la CPNV

Article 5.3

En vigueur étendu

La décision de la CPNV est notifiée, dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision, à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les parties signataires de l'accord.

### Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation (CPNV)

Article 6

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par le CNEC, 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris, qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

### Bilan de la CPNV

Article 7

En vigueur étendu

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la commission mixte paritaire nationale. Ce bilan annuel sera présenté par le secrétariat de la CPNV au plus tard le premier trimestre de l'année N + 1.

### Champ d'application et entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

### Adhésion

Article 9

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 10

En vigueur étendu

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

### Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS FCDT ; FCS CGT ; SCE FO.

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la circulaire ARRCO-AGIRC du 28 juin 2007 et de la circulaire du 29 juin 2007.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure par le présent accord :

- approuve et valide la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO ;
- sollicite, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur d'activité représenté par le présent accord.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises de coiffure et aux groupes d'entreprises de coiffure relevant du champ d'application prévu à l'article 1er du présent accord de regrouper leurs adhésions auprès des institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale : groupe AG2R La Mondiale ; et ce dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'institutions.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur non étendu

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

#### Conditions d'application de la clause de respiration

##### Article 2

En vigueur non étendu

La demande de rationalisation a été présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur de la coiffure signataires des textes conventionnels ayant institué la clause de désignation, et ce afin que l'ensemble des entreprises de la profession puisse être rattaché aux institutions désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

#### Approbation AGIRC-ARRCO

##### Article 3

En vigueur non étendu

La présente demande sera soumise à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leurs adhésions.

#### Adhésion des entreprises

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes à regrouper leurs adhésions auprès des institutions UGRR ISICA (ARRCO) et UGRC (AGIRC).

Les partenaires sociaux prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe AG2R La Mondiale pendant une période limitée à 1 an à compter de la date d'effet déterminée par la fédération AGIRC-ARRCO, et ne pourront en aucun cas être contraignantes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisations professionnelles signataires.

#### Durée

##### Article 5

En vigueur non étendu

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

#### Dépôt

##### Article 6

En vigueur non étendu

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

### Avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FNCF ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CSFV CFTC ; La FNECS CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées en pourcentage de la rémunération brute.

Ce pourcentage est fixé à :

- 1,06 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :
- employeur : 0,53 % ;
- salarié : 0,53 %. »

Cependant, au vu des résultats techniques de l'INPCA, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée à 0,40 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,20 % à la charge de l'employeur et 0,20 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014.

Toutefois, si avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini à l'article 1er du présent avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

- 1,50 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

#### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007.

#### Article 4

En vigueur étendu

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SCE FO ; FS CFDT.

#### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les articles 1.1, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.4.1 et 1.4.2 du chapitre III « Emplois et classifications » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, ainsi que l'avenant n° 18.

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

### **Hiérarchie de la grille des emplois**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

Niveau I :

- échelon 1 : coiffeur(se) débutant(te) ;
- échelon 2 : coiffeur(se) ;
- échelon 3 : coiffeur(se) confirmé(e).

Niveau II :

- échelon 1 : coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne) ;
- échelon 2 : coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e) ;
- échelon 3 : coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(te) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e).

Niveau III :

- échelon 1 : manager ;
- échelon 2 : manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau ;
- échelon 3 : manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e).

### **Classification**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

### **Mise en place**

#### **Article 3.1**

En vigueur étendu

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

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

A l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra attribuer un niveau et un échelon, qui devront obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

### **Application de la grille dans l'entreprise**

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

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

### **Grille de pondération des critères de classement**

Niveau	Échelon	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilisation	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
I	Minimum 2 jours par an					
	1	2	5	1	2	10
	2	7	9	2	2	20
	3	12	10	4	4	30

	Minimum 3 jours par an	1	18	14	5	3	40
II	Minimum 4 jours par an	2	24	18	12	6	60
		3	34	28	22	6	90
	Minimum 5 jours par an	1	48	36	28	8	120
III	Minimum 6 jours par an	2	55	40	35	10	140
		3	66	34	48	12	160

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

#### Aide à la mise en place

##### Article 3.2

En vigueur étendu

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

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

#### Système des critères

##### Article 3.3

En vigueur étendu

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

#### Définition des critères retenus

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

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

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

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

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

4° Autonomie et responsabilisation

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

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

#### Grille de classifications des emplois technique de coiffure, agents de maîtrise et cadres de la coiffure

##### Article 3.4

En vigueur étendu

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie responsabilisation	Salaire minimum garanti
Niveau I					
Echelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme Ou Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois	Savoir travailler en équipe Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outil professionnel Intégrer la notion de service au client dans ses actions	Assimile au mieux les outils et supports liés à son activité Sait travailler en équipe Accueille le client Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1 420
Echelon 2 Coiffeur(se)	Titulaire du CAP coiffure Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois	Savoir travailler en équipe Intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure Respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise au mieux les outils et supports liés à son activité Prise en charge du client Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1 435

Echelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	<p>Titulaire du CAP coiffure Ou Titulaire d'une mention complémentaire Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois</p>	<p>Maîtriser le travail en équipe Savoir faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions Mettre en œuvre les techniques de coiffure Savoir conseiller et vendre Savoir transmettre ses connaissances Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Utilise et optimise au mieux les outils et supports liés à son activité Accueil du client du diagnostic à l'encaissement Tuteur Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail</p>	<p>Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique</p>	1 450
Niveau II					
Echelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) Ou Technicien(ne)	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V ou de niveau IV ayant suivi un module de formation qualifiant de 6 mois</p>	<p>Savoir utiliser la polyvalence sur les différents actes techniques de coiffure et de services de coiffure Savoir intégrer dans ses actions la notion de gestion des stocks Aptitude à transmettre ses connaissances Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Maîtrise les outils et supports liés à son activité Accueil client du diagnostic à l'encaissement Tuteur d'un jeune en formation en alternance Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks Contrôle l'ensemble des actes techniques Veille à l'hygiène et à la propreté du salon de son poste de travail</p>	<p>Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique</p>	<p>1 470</p> <p>1 500</p>
Echelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Ou Technicien(ne) qualifié(e)	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV coiffure et ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois</p>	<p>Maîtriser la polyvalence Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de services et de gestion des stocks Aptitude à gérer les actions commerciales Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité Maîtriser la transmission de ses connaissances</p>	<p>Maîtrise les outils et supports liés à son activité Utilise les outils de gestion caisse Contrôle l'ensemble des actes techniques Tuteur d'un jeune en formation en alternance Participe en collaboration avec son supérieur hiérarchique à la réalisation d'opération commerciale Fidélise la clientèle Gère la clientèle Veille à l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique Sait prendre les initiatives techniques nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique</p>	<p>1 590</p> <p>1 590</p>
Echelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Ou Assistant(e) manager Ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Ou Titulaire BM III Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV coiffure et ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffure</p>	<p>Maîtriser la polyvalence et l'organiser sur les actes techniques de coiffure et de services Maîtriser la gestion des stocks et de caisse Savoir gérer et suivre une action commerciale Maîtriser la gestion du client Maîtriser et faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Maîtrise les outils et supports liés à son activité Gère et optimise les stocks produits Gère les outils de gestion de caisse Tuteur d'un jeune en alternance Sait écouter, comprendre et convaincre et est lui-même impliqué Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés Assiste à la mise en œuvre des opérations commerciales décidées par le chef d'entreprise Transmet des consignes de manière claire et précise Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique Assume les décisions prises</p>	<p>1 720</p> <p>1 720</p> <p>1 720</p>
Niveau III					

Echelon 1 Manager débutant(e)	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau II hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Ou Titulaire BM III Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffure</p>	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients Maîtriser la gestion des stocks Savoir prendre des initiatives Savoir optimiser et gérer l'organisation du travail en fonction des flux Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées Savoir anticiper les points bloquants Connaître la législation du travail, de l'hygiène et de la sécurité</p>	<p>S'engage et s'implique dans les actions du salon Sait écouter, comprendre et convaincre et est lui-même impliqué Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés Transmet des consignes de manière claire et précise Fixe les priorités et sait les hiérarchiser Elabore un pré-planning d'activité en fin de validation par son supérieur hiérarchique Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité Prend des décisions opérationnelles appropriées</p>	1 870
Echelon 2 Manager confirmé(e)	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure Ou Titulaire BM III Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffure</p>	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients Posséder les compétences nécessaires à la gestion des stocks Savoir gérer l'application de la réglementation économique et sociale Optimiser les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs Savoir lire et préparer un tableau de bord</p>	<p>Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose Négocie Délègue à bon escient Analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité Sait écouter, comprendre et convaincre en vue d'atteindre les objectifs fixés Elabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique Assume les erreurs commises et sait y faire face Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité</p>	2 248
Ou Animateur(trice) débutant(e)		<p>Maîtriser les règles en matière d'hygiène et sécurité Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise</p>	<p>Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres Elabore le planning d'activité et le soumet à son supérieur hiérarchique Elabore le plan d'action commerciale Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon S'implique dans une communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon Fait face aux imprévus, les anticipe et les gère</p>	<p>Prend des décisions opérationnelles appropriées</p>	2 664
	<p>Titulaire du CAP et/ou BP et titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management</p>	<p>Prend en compte la législation en matière du droit du travail Maîtriser la gestion d'équipe Maîtriser la réalisation de planning d'activité, de tableaux de bord</p>	<p>Elabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi Participe au recrutement des futurs collaborateurs</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique</p>	

Echelon 3 Manager hautement qualifié(e) Ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure + une expérience d'au moins 3 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente Ou Titulaire du BTS Métiers de la coiffure	Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise	Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles Gère les managers sous son autorité Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise Veille au respect des valeurs de l'entreprise Veille au respect de l'esprit d'équipe Fait respecter les règles en matière d'hygiène et de propreté du salon Interface avec les sous-traitants et fournisseurs	Assume les erreurs commises et sait y faire face Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle des entités sous sa responsabilité Prend les décisions opérationnelles appropriées Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur	2 825 2 872

### Mise en œuvre. - Rémunération Affiliation au régime des cadres

#### Article 4

En vigueur étendu

#### Difficultés d'application et correspondance

##### Article 4.1

En vigueur étendu

Les difficultés de mise en œuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

#### Délai de mise en œuvre

##### Article 4.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

##### Article 4.3

En vigueur étendu

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

Coef.	Classification actuelle	Équivalence		Nouvelle Classification
		Niveau	Echelon	
100-110	Assistant, coiffeur débutant	I	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur		2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé		3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur qualifié	II	1	Coiffeur(se) qualifié(e), technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié		2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e), technicien(ne) qualifié(e)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction		3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), assistant manager, technicien(ne) hautement qualifié(e)
300	Responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	1	Manager débutant(e)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions		2	Manager confirmé(e)
500	Responsable d'établissement de plus de 20 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions		3	Manager hautement confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements		2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements		3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de plus de 10 établissements		3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

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

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

Conformément à l'article 4.1 du présent accord toutes difficultés d'application pourront être transmises à la commission paritaire nationale d'interprétation prévue à l'article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

#### Rémunération

#### **Article 4.4**

En vigueur étendu

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable prévue à l'avenant n° 13 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes et/ou en vigueur dans l'entreprise.

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

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

#### **Affiliation au régime des cadres (AGIRC)**

##### **Article 4.5**

En vigueur étendu

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

1. Régime de retraite cadres :

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

2. Régime de retraite des agents de maîtrise :

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

#### **Portée de l'accord**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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

#### **Egalité professionnelle**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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

#### **Révision et dénonciation**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 2 années à compter de l'extension du présent accord ou sur décision de la commission d'interprétation suite à l'application de l'article 4.1 du présent accord.

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

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

#### **Durée**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

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

#### **Dépôt**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

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

#### **Adhésion**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

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

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

#### **Annexe**

En vigueur étendu

#### **Guide d'accompagnement à la mise en œuvre de la grille de classifications (validé par les membres de la CMP le 23 octobre 2012)**

##### **Pourquoi ce guide ?**

##### **Préambule**

Un accord de branche a été signé le 16 avril 2012 par les organisations patronales CNEC et FNC et les organisations de salariés CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO qui prévoit la mise en place au sein des entreprises de coiffure et des professions connexes une nouvelle grille de classifications pour les employés techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mise en place de la grille de classifications en leur donnant :

- des explications sur la démarche de changement des classifications ;
- des explications sur la description des emplois ;

- des explications sur le fonctionnement de la nouvelle grille ;
- des exemples de cas pratiques pour comprendre le mécanisme de mise en œuvre.

Pourquoi une nouvelle grille de classifications ?

#### **Constat d'inadaptation des classifications de 1980**

La nouvelle grille de classifications va remplacer celle définie dans les années 80 et partiellement toilettée au fil des années. Cette classification a beaucoup vieilli et est devenue inadaptée aux nouveaux modes d'organisation et mutation du métier.

La grille de classifications a vieilli parce que sa construction même ne peut prendre en compte les nouvelles missions attribuées aux emplois (management, animation, responsabilisation, technicité...) ni la possibilité d'évolution au sein même du métier.

Il a donc fallu repenser le système de classifications afin de le rendre plus adaptable à l'évolution de la profession afin d'en faire un vrai « ascenseur social ».

#### **Nouvelle classification**

Le nouveau système de classifications qui vient se substituer au précédent répond à plusieurs objectifs :

- la durée, à travers un système qui conserve toute sa pertinence face à l'évolution des modes d'organisation, des qualifications et des compétences ;
- la simplicité, on passe de 14 coefficients d'emplois techniques et de coiffeurs à trois niveaux et trois échelons avec un système d'évaluation de tous les emplois ;
- le réalisme, avec un système qui permet aux entreprises de coiffure de classer chaque emploi en fonction des compétences requises et de faire évoluer les salariés en interne. Ce système permet au salarié de valoriser son expérience professionnelle afin d'évoluer au sein de son métier ;
- la contribution à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise en proposant un outil d'analyse et d'évaluation. Une grille de classifications doit être un outil indispensable à la gestion des ressources humaines en termes de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité et de formation.

#### **Description de la nouvelle grille de classifications**

L'accord de classifications conventionnel définit chaque emploi comme un ensemble de situations de travail ayant des finalités identiques ou proches dans une organisation de travail donnée.

Un même intitulé d'emploi peut se décliner dans un même niveau et nécessite ainsi un échelon différent en fonction des tâches réellement exercées et des compétences acquises ou maîtrisées.

#### **Système multicritère**

La mise en place d'un système multicritère permet au salarié d'être évalué et classé de manière objective et complète.

La nouvelle grille de classifications utilise des critères classants au sein de trois niveaux et de trois échelons, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction de :

- la qualification ;
- les compétences ;
- les tâches exercées ;
- l'autonomie et la responsabilisation.

Le choix de ces critères résulte de l'observation de la profession et de ses emplois. Ainsi, ils recouvrent la totalité des situations de travail observées dans la branche.

Le niveau de qualification correspond :

- aux diplômes de l'Education nationale ;
- aux qualifications et certifications reconnues par la branche ;
- à la valorisation de la formation continue ;
- voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Etant précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure, le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum.

Les compétences correspondent au niveau de technicité acquis par :

- la maîtrise du savoir ;
- le savoir-faire ;
- le savoir-être ;
- le savoir faire faire.

Les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation, il est apparu nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mesurer et reconnaître ces fonctions et leur degré.

La mise en avant de la responsabilisation et de l'autonomie s'entend en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

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

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

#### **Qualification**

##### **Définition**

Ce critère tient compte des connaissances nécessaires pour exercer l'emploi et acquises par :

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

Niveau I	
Echelon 1	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles non sanctionnées par un diplôme professionnel mais d'une formation coiffure qualifiante de 12 mois minimum ou d'une formation CAP sans obtention du diplôme.
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un diplôme de niveau V hors coiffure plus une formation coiffure qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Echelon 3	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou une mention complémentaire plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois minimum ou un diplôme de niveau V hors coiffure plus une formation qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Niveau II	

Echelon 1	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou BP Coiffure ou CAP plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois minimum ou un BP plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois ou un diplôme de niveau IV hors coiffure plus une formation coiffure qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou BP Coiffure ou un CAP plus une formation coiffure qualifiante de 12 mois minimum ou un BP plus une formation qualifiante de 12 mois ou un diplôme niveau IV hors coiffure plus une formation qualifiante de 24 mois minimum (2 modules de 12 mois).
Echelon 3	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un BP Coiffure ou un CAP plus une formation qualifiante coiffure de 12 mois ou un BP plus une formation qualifiante de 12 mois ou un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un BM III Coiffure ou un diplôme de niveau III hors coiffure plus une formation qualifiante de 24 mois (2 modules de 12 mois).
<b>Niveau III</b>	
Echelon 1	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un BP Coiffure ou titulaire d'un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un BM III Coiffure ou un diplôme hors coiffure de niveau III plus une formation qualifiante coiffure de 24 mois (2 modules de 12 mois).
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un BP Coiffure ou un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un BM III Coiffure ou un diplôme de niveau III plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management.
Echelon 3	L'emploi nécessite un CAP Coiffure plus un CQP « Manager de salon de coiffure » ou plus un BM III et 1 an d'expérience sur un poste de management ou un BP Coiffure plus un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un diplôme de niveau III hors coiffure plus une expérience de 3 ans minimum sur un poste de management ou d'animation d'un point de vente.

### Compétences

#### Définition

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

<b>Niveau I</b>	
Echelon 1	L'emploi nécessite un savoir minimal des actes techniques de coiffure, une connaissance de l'emploi de l'outillage professionnel optimale.
Echelon 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'actes techniques de coiffure ainsi qu'une bonne connaissance de la notion de service de la clientèle.
Echelon 3	L'emploi nécessite la maîtrise du travail en équipe, une maîtrise de l'ensemble des actes techniques et de satisfaction clientèle, ainsi que d'une bonne connaissance de la transmission des savoir-faire.
<b>Niveau II</b>	
Echelon 1	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la polyvalence des différents actes techniques de coiffure, une bonne notion de la gestion des stocks ainsi qu'une bonne aptitude à transmettre ses savoir-faire.
Echelon 2	L'emploi nécessite une maîtrise de la polyvalence et des différents actes techniques de coiffure, une maîtrise de la gestion des stocks, ainsi qu'une bonne aptitude à la mise en place d'actions commerciales.
Echelon 3	L'emploi nécessite une bonne maîtrise de la polyvalence, des différents actes techniques de coiffure et de la gestion client. Il nécessite également une bonne connaissance de la gestion commerciale.
<b>Niveau III</b>	
Echelon 1	L'emploi nécessite une maîtrise de la gestion clients, de la gestion humaine, de la gestion commerciale, de la gestion des stocks, ainsi qu'un sens de l'initiative et de l'anticipation.
Echelon 2	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la réglementation économique et sociale d'une entreprise ainsi qu'une bonne connaissance des relations humaines et organisationnelles en plus de la maîtrise des différents actes techniques professionnels.
Echelon 3	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la législation sociale, une excellente maîtrise des actes techniques de coiffure ainsi qu'une bonne maîtrise de la gestion économique, humaine et commerciale d'un point de vente.

### Tâches à exercer

#### Définition

Le critère « Tâches à exercer » est défini par le niveau de technicité et de savoir-faire acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.

<b>Niveau I</b>	
Echelon 1	Exerce des actes simples de coiffure. Accueille les clients. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 2	Prend en charge le client et exerce certains actes techniques de coiffure (coupe, brushing, mise en forme) ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 3	Accueille les clients et prend en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; exerce tous actes techniques de coiffure ; vente de produits, de conseils et de services ; exploite et renseigne le fichier client ; fidélise la clientèle ; tuteur ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Niveau II</b>	
Echelon 1	Accueille les clients et prend en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de la caisse et des stocks ; fidélise la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Niveau II</b>	
Echelon 2	Accueille les clients et prend en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de caisse ; gère et optimise les stocks ; met en place les opérations commerciales décidées en collaboration avec son supérieur hiérarchique ; fidélise et gère la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 3	Accueille les clients et prend en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de caisse ; gère et optimise les stocks ; met en place, gère et suit les opérations commerciales décidées en collaboration avec son supérieur hiérarchique ; motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés ; transmet à l'équipe des consignes claires et précises ; analyse les difficultés et sait y faire face ; fidélise et gère la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Niveau III</b>	

Echelon 1	S'engage et s'implique dans les actions du salon ; écoute, comprend et sait convaincre ; motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés ; fixe les priorités et sait les hiérarchiser ; transmet des consignes claires et précises ; rédige les rapports d'activité ; élaboré un pré-planning d'activité ; propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique ; participe, met en œuvre, gère et suit les opérations commerciales décidées avec son supérieur hiérarchique ; gère la caisse et les stocks ; contrôle et optimise les stocks ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon.
Echelon 2	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose ; élaboré une fiche de poste et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise ; organise et prépare les plannings de formation ; participe et prépare avec son supérieur hiérarchique les entretiens individuels ; élaboré le plan d'action commerciale ; responsable des stocks, il les contrôle et propose des solutions d'amélioration ; responsable de la caisse ; anticipe et gère les imprévus ; analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité ; crée les conditions de motivation dans l'atteinte des objectifs fixés ; écoute, comprend et sait convaincre ; délègue à bon escient ; négocie avec les fournisseurs ; respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon.
Echelon 3	Elabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi ; participe au recrutement des futurs collaborateurs ; veille au respect des plannings de formation ; participe aux entretiens individuels ; veille au respect des dispositions légales et conventionnelles ; gère les managers sous son autorité ; veille au respect des actions commerciales mises en place ; veille à la bonne gestion des stocks ; veille au respect de l'esprit d'équipe et au respect des valeurs de l'entreprise ; fait respecter l'hygiène et la propreté du salon.

### Autonomie. - Responsabilités

#### Définition

Responsabilités : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.

Autonomie : dans le cadre de l'organisation, il s'agit d'apprécier à la fois l'autonomie de l'emploi et les effets sur le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau I	
Echelon 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
Echelon 2	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
Echelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur au moins une personne et ses activités professionnelles (ex. : apprentis). La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes simples inhérents à la technicité des actes de coiffure.
Niveau II	
Echelon 1	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique le choix de méthodes appropriées et moyens nécessaires à la réalisation de tous actes techniques de coiffure. La prise de décision au niveau de la résolution de problèmes classiques inhérents au point de vente.
Echelon 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique le choix de méthodes appropriées et moyens nécessaires à la réalisation de tous actes techniques de coiffure. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes classiques inhérents au point de vente.
Echelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique la mise en œuvre de méthode et procédés permettant de faire face à tous problèmes variés et complexes. La prise de décision se situe au niveau de résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée.
Niveau III	
Echelon 1	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités diverses. A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi nécessaire à la réalisation de l'ensemble des actes techniques et non techniques, peut prendre toutes décisions opérationnelles liées au périmètre des responsabilités définies (techniques, économiques, sociales et commerciales).
Echelon 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités professionnelles diverses. Après recueil de données pertinentes (contraintes économiques, sociales, commerciales), le titulaire de l'emploi définit sa stratégie, les plans d'action et valide les choix opérationnels de son entité.
Echelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités professionnelles diverses. Après recueil de données pertinentes (contraintes économiques, sociales, commerciales), le titulaire de l'emploi définit sa stratégie, les plans d'action et valide les choix opérationnels de son entité.

La mise en œuvre de la grille de classifications dans des conditions homogènes d'une entreprise à une autre dans la branche nécessite de donner une définition unique et commune aux différentes notions techniques utilisées.

Pour l'application de la grille de classifications, on entend ainsi par :

Activité : ensemble de tâches en vue de la réalisation d'un travail.

Critère : élément d'appréciation considéré comme significatif pour évaluer un emploi.

Echelon : poids relatif attribué dans chacun des critères lors de l'analyse de chaque emploi. Dans la grille de classifications, il y a trois échelons. Lors de l'analyse, chaque emploi se verra affecter un échelon pour chaque niveau selon qu'il exige plus ou moins de connaissances à acquérir ou à maîtriser, de technicité, de responsabilité hiérarchique, d'autonomie et de traitement de l'information.

Consignes : ordre ou instruction simple écrit ou oral, précis et détaillé.

Emploi : ensemble de situations de travail ayant une finalité identique ou proche dans une organisation de travail donnée.

Formation : ensemble de moyens éducatifs, scolaires ou professionnels mis en œuvre afin de pouvoir exercer une activité et évoluer professionnellement.

Mode opératoire : description détaillée et chronologique d'actions à mener pour atteindre le résultat déterminé.

Pondération : c'est la valeur, en points, que l'on accorde à chacun des critères, afin de permettre le classement dans la grille de classifications.

#### Mécanisme de la nouvelle grille

Il s'agit de déterminer, pour chaque emploi recensé et décrit, si pour chacun des critères cet emploi correspond au 1er, 2e ou 3e niveau et échelon tels que définis dans l'accord de branche.

Il s'agit, à partir de ce travail, d'établir la valeur de l'emploi à partir du tableau de pondération des critères et de positionner ensuite l'emploi dans la grille de classification.

Le tableau de pondération des critères permet d'obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l'emploi dans chaque critère. Le total de points ainsi obtenus permet ensuite dans la grille de classifications de définir la plage de points à laquelle est rattaché l'emploi (de 10 à 160 points).

Etant donné l'importance de la formation continue dans la branche coiffure, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter un critère à l'évaluation du salarié. En effet, la formation permettant l'acquisition de savoir plus ou moins maîtrisé il semblait important d'en tenir compte.

Cheminement :

## Grille de pondération des critères de classement

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

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

## Exemples. - Cas pratiques de pondération

## Principes généraux :

Pondérer, coter un emploi consiste à choisir le niveau et l'échelon qui lui correspondent le mieux pour chacun des critères. Cette identification s'effectue en repérant dans la description de l'emploi, les situations qui se rapprochent le plus de la définition de chacun des niveaux et échelons.

## Exemple :

Compétences : maîtrise la polyvalence et les différents actes techniques : coloration, coupe, coiffage, description d'actes techniques comme attaches, chignons..., gestion des stocks = 25 points.

Tâches exercées : contrôle de la caisse, gère les stocks, participation aux opérations commerciales, bon taux de fidélisation clientèle, bonne gestion des fiches clients, tuteur d'un jeune en contrat d'apprentissage, respecte les règles d'hygiène et de sécurité = 25 points.

Autonomie-responsabilité : sait faire face aux différentes situations de travail sans assistance hiérarchique, sait prendre des initiatives devant une situation simple = 9 points.

Suivi formation : 2 jours de formation en moyenne dans l'année = 2 points.

Total points = 61 points.

Salarié classé au niveau II, échelon 2.

## Mise en œuvre de la grille de classifications

## Délai de mise en œuvre :

1° Quand : la nouvelle grille de classifications est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une période d'adaptation de 8 mois maximum à compter de la date d'extension de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre.

2° Quid des anciens salariés : afin de permettre aux salariés en place au moment de l'extension de l'avenant n° 23 relatif à la nouvelle grille de classifications, une grille de conversion de l'ancienne grille vers la nouvelle grille a été mise en place et ait présentée ci-dessous :

Coefficient	Classification actuelle	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Echelon	
100-110	Assistant(e) coiffeur(se) débutant(e)	I	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur(se)	I	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur(se) confirmé(e)	I	3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur(se) qualifié(e)	II	1	Coiffeur(se) qualifié(e), technicien(ne)
160	Coiffeur(se) qualifié(e)	II	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e), technicien(ne) qualifié(e)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	II	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), assistant manager, technicien(ne) hautement qualifié(e)
300	Responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	1	Manager débutant(e)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable d'établissement de plus de 20 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	3	Manager hautement confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	III	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de plus de 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Pour la bonne forme, les salariés concernés seront informés individuellement par un document annexé au bulletin de salaire du niveau et échelon auquel ils

seront affectés selon la nouvelle grille de classifications.

Il est précisé que la nouvelle classification du salarié selon le nouveau système de classifications ne peut en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération brute mensuelle antérieure.

3° Comment : afin de faciliter la transition entre l'ancienne grille de classifications et la nouvelle classification, il est vivement recommandé aux entreprises de coiffure d'établir un inventaire précis de toutes les fonctions existantes et réellement exercées dans l'entreprise.

4° Quid des nouveaux salariés : pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles devront prendre en compte la nouvelle grille de classifications au jour d'entrée en vigueur de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications.

5° Evolution du salarié au sein de la grille de classifications : l'évolution du salarié à un échelon supérieur, voire à un niveau supérieur, sera facilité via l'entretien annuel d'évaluation obligatoire.

En effet, l'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- de faire le point sur le travail accompli et les efforts fournis ;
- de fixer les nouveaux objectifs ;
- de mieux connaître les attentes et les difficultés rencontrées pour chaque salarié.

Il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation doit être un moment privilégié entre l'employeur et le salarié, permettant d'encourager, voire de faire évoluer au vu des résultats obtenus pendant l'année le salarié à un niveau supérieur.

Information aux salariés. - Modalités de notification. - Droit de recours

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir, dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, à la commission d'interprétation qui donnera un avis.

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

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNCECS CFE-CGC ; Le SCE FO ; La CSFV CFTC ; La FCS CGT,
Organisations adhérentes	La fédération nationale de la coiffure (FNC), 36, rue du Sentier, 75082 Paris Cedex 02, par lettre du 17 juin 2013 (BO n°2013-26) L'UNSA commerces et services, par lettre du 15 septembre 2014 (BO n°2014-40)

### Désignation d'un organisme chargé de collecter les fonds de la formation professionnelle

#### Article 1er

En vigueur étendu

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne AGEFOS-PME comme organisme chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle.

L'ensemble du secteur d'activité visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne ainsi AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de la coiffure exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Versement des contributions au titre de la formation professionnelle

#### Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2013, les entreprises et les établissements de coiffure relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, employant moins de 10 salariés et celles employant plus de 10 salariés, verseront leur contribution au titre de la formation professionnelle à AGEFOS-PME.

Les fonds ainsi recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation feront l'objet d'un rapport annuel, voire semestriel, qui sera communiqué à la CPNEFP de la branche coiffure.

### Durée de l'accord

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2013, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées aux articles 3.4, 3.4.1 et 3.4.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### Révision et dénonciation

#### Article 4

En vigueur étendu

#### Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

### Dépôt de l'accord

#### Article 5

En vigueur étendu

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

#### **Adhésion**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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

### **Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FNCF ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La CSVF CFTC ; La FCS CGT ; Le SG FO coiffure et esthétique,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace-Moselle.

#### **Modification du tableau des garanties à compter du 1er octobre 2012**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les tableaux de garanties définis dans l'avenant n° 22 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 1er décembre 2010 intègrent, à compter du 1er octobre 2012, deux nouvelles prestations qui sont mises à disposition des salariés du régime général et local de la sécurité sociale, à savoir :

- les vaccins non remboursés par la sécurité sociale ;
- la parodontologie non remboursée par la sécurité sociale.

#### **Tableaux de garanties**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

En conséquence de l'article 1er, les tableaux de garanties du régime général conventionnel et du régime local Alsace-Moselle, figurant en annexe I de l'avenant, annulent et remplacent ceux de l'annexe IV du contrat de garantie garanties collectives de l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010.

#### **Taux de cotisation**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

##### **3.1. Régime général**

(En pourcentage.)

	<b>Taux conventionnel</b>				<b>Supplément Option 1</b>			
	<b>HT</b>	<b>CMU</b>	<b>TSCA</b>	<b>TTC</b>	<b>HT</b>	<b>CMU</b>	<b>TSCA</b>	<b>TTC</b>
Salarié	1,218	0,076	0,086	1,380	0,230	0,014	0,016	0,260
Apprenti	0,883	0,055	0,062	1,000	0,230	0,014	0,016	0,260
Ancien salarié indemnisé Assedic	1,554	0,097	0,109	1,760	0,291	0,018	0,021	0,330
Ancien salarié préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Conjoint non-ayant droit actif	0,865	0,054	0,061	0,980	0,230	0,014	0,016	0,260
Conjoint préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Enfant (gratuité 3e)	Gratuit				0,141	0,009	0,010	0,160

(En pourcentage.)

	<b>supplément option 2</b>				<b>Supplément option 3</b>			
	<b>HT</b>	<b>CMU</b>	<b>TSCA</b>	<b>TTC</b>	<b>HT</b>	<b>CMU</b>	<b>TSCA</b>	<b>TTC</b>
Salarié	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Apprenti	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Ancien salarié indemnisé Assedic	0,512	0,032	0,036	0,580	0,848	0,053	0,059	0,960
Ancien salarié préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Conjoint non-ayant droit actif	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Conjoint préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Enfant (gratuité 3e)	0,247	0,015	0,018	0,280	0,433	0,027	0,030	0,490

##### **3.2. Régime Alsace-Moselle**

(En pourcentage.)

	<b>Taux conventionnel</b>				<b>Supplément Option</b>			
	<b>HT</b>	<b>CMU</b>	<b>TSCA</b>	<b>TTC</b>	<b>HT</b>	<b>CMU</b>	<b>TSCA</b>	<b>TTC</b>

	Taux conventionnel				Supplément Option			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié :								
- cotisation adulte	1,218	0,076	0,086	1,380	0,177	0,011	0,012	0,200
- cotisation enfant					Gratuit	0,124	0,008	0,008
Régime d'accueil :					1,554	0,097	0,109	1,760
- cotisation adulte						0,256	0,016	0,018
- cotisation enfant					Gratuit	0,124	0,008	0,008
Régime retraité / préretraité :					1,660	0,104	0,116	1,880
- adulte						0,291	0,018	0,021
- enfant					Gratuit	0,124	0,008	0,008
Régime conjoint non retraité non ayant droit sécurité sociale :					0,865	0,054	0,061	0,980
- adulte						0,177	0,011	0,012
- enfant					Gratuit	0,124	0,008	0,008
								0,140

#### Date d'effet et durée de l'avenant

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er octobre 2012.

Il entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, il annule et remplace l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010 à la convention collective nationale de la coiffure.

##### Dépôt

##### Article 5

En vigueur étendu

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

##### Annexes

##### Annexe

En vigueur étendu

##### Annexe I (1)

Tableau des garanties du régime conventionnel

Régime général de la sécurité sociale

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires :	
actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	45 % BRSS
actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	45 % BRSS
Frais de séjour	45 % BRSS
Forfait journalier	100 % du forfait en vigueur (limité à 30 jours par an et par bénéficiaire en établissements et services pour maladies nerveuses, mentales ou psychiatriques)
Chambre particulière	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant
Lit accompagnant	15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	30 % BRSS
Actes de spécialité des médecins	30 % BRSS
Analyses	40 % BRSS
Radiologie	30 % BRSS
Auxiliaires médicaux	40 % BRSS
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	40 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	35 % BRSS
Pharmacie vignette bleue	70 % BRSS
Pharmacie vignette orange	85 % BRSS
Frais de transport	35 % BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	30 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	200 % BRSS (dans la limite de 100 % du [BRSS - MRSS]) + 170 % BRSS)
Inlays (**)	200 % BRSS
Onlays (**)	200 % BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Néant

Implants	400 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	75 % BRSS tous les 6 mois
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale :	
curetage/ surfaçage	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*)
greffé gingivale	50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)
allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % du PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	35 % BRSS + 2,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (75,78 €) (*)
Montures	35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	7 % du PMSS (212,17 €) (*)
Chambre particulière	100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)

Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonné.

BRSS : base de remboursement sécurité sociale.

FR : frais réels.

MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.

(\*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1er janvier 2012).

(\*\*) Actes en SC : SC7/ SC12/ SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale).

(\*\*\*) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

#### Régime Alsace-Moselle

Acte	Prestations régime complémentaire base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie	
Honoraires :	
actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	100 % BRSS
actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	100 % BRSS
Frais de séjour	100 % BRSS
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans, lit accompagnant	100 % des frais réels dans la limite de 1,5 % PMSS par jour (45,47 €) (*) 15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites	100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS
Actes de spécialité des médecins	100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS
Analyses	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Radiologie	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	100 % BRSS moins MRSS
Pharmacie vignette bleue	100 % BRSS moins MRSS
Pharmacie vignette orange	100 % BRSS moins MRSS
Frais de transport	100 % BRSS moins MRSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Inlays (**)	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS

Onlays (**)	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	250 % BRSS théorique
Implants	400 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	200 % BRSS
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale :	
curetage/ surfaçage	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*)
greffe gingivale	50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)
allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	100 % BRSS moins MRSS + 3,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Montures	100 % BRSS moins MRSS + 3 % PMSS par an et par bénéficiaire (90,93 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	10 % PMSS par an et par bénéficiaire (303,10 €) (*)
Chambre particulière	100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonnés.	
BRSS : base de remboursement sécurité sociale.	
FR : frais réels.	
MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.	
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1er janvier 2012).	
(**) Actes en SC : SC7/ SC12/ SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale).	
(***) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.	

(1) Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.  
 (Arrêté du 30 mai 2013, art. 1er.)

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe V(1)

#### Régime complémentaire frais de santé

(1) Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.  
 (Arrêté du 30 mai 2013 - art. 1)

### Intégration de prestations extracontractuelles à compter du 1er octobre 2012

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il a été décidé d'utiliser la réserve de stabilité pour participer à la prise en charge de certains soins prescrits médicalement, mais non remboursés par la sécurité sociale.

Les modalités de financement sont détaillées dans le protocole d'accord technique qui fait l'objet d'un avenant à cette fin.

Ces prestations seront prises en charge du 1er octobre 2012 au 31 décembre afin d'en mesurer les bénéfices pour les salariés et leurs ayants droit et mesurer l'impact réel sur le régime.

Elles seront ensuite revues chaque année en fonction de la consommation effective sans donner lieu à renégociation du contrat de garanties collectives, après proposition de la commission paritaire de suivi et concertation entre les souscripteurs et l'apériteur.

Les demandes de remboursement de ces prestations sont formulées par les salariés auprès de leur mutuelle gestionnaire qui les examine et les traite.

Nature des soins	Prestations extracontractuelles
Psychologue	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 séances par personne et par an
Psychomotricité, ergothérapie	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 10 séances par personne et par an

Diététicien	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 consultations par personne et par an
Analyses médicales hors nomenclature	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 (soit 101,03 € valeur janvier 2012)
Radios hors nomenclature (densitométrie osseuse)	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 soit 101,03 € valeur janvier 2012)

#### Effet et durée

##### Article 2

En vigueur étendu

La présente annexe V au « Contrat de garanties collectives » aura un effet à une durée identique à l'avenant n° 27 du 1er octobre 2012 à la convention collective nationale de la coiffure.

Il pourra toutefois être résilié par les parties signataires :

- les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant les organismes assureurs désignés ;
- l'ensemble des organismes assureurs désignés ;
- l'une quelconque des parties signataires de l'avenant n° 27, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

### Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage

Signataires	
Organisations patronales	La FNC ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNÉCS CFE-CGC ; Le SCE FO ; La CSFV CFTC,

##### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage ainsi mis à la disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et le salarié est responsable de son utilisation conforme. Il est conservé au sein du salon en dehors des heures de service du salarié et inventorié à l'issue du contrat de travail.

*Conformément à l'article L. 3251-2 du code du travail toute dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte desdits matériels engageant la responsabilité civile du salarié peut donner lieu à une compensation salariale correspondant à la valeur du matériel qui lui est confié et dont il a l'usage et la garde. (1)*

A la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses paires de ciseaux adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le salon et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entièvre responsabilité du salarié.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1331-2, de l'article L. 3251-1 et de l'article L. 3251-2 du code du travail, tel que ce dernier a été interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mars 2000, n° 99-40.003 ; Cass. soc. 20 avril 2005, n° 03-40.069) dont il résulte que la retenue sur le salaire n'est possible que dans la limite de la fraction saisissable et dans l'hypothèse d'une faute lourde du salarié.

(Arrêté du 29 mars 2013, art. 1er)

##### Article 2

En vigueur étendu

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

##### Article 3

En vigueur étendu

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

##### Article 4

En vigueur étendu

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

##### Article 5

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La CNEC,
Organisations de salariés	La FNÉCS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

#### Champ d'application professionnel et territorial

##### Article 1er

Le présent avenant annule et remplace le 2e paragraphe de l'article 1.1 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif au champ d'application.

Le champ d'application géographique est ainsi défini :

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

#### **Durée**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Révision et dénonciation**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

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

#### **Dépôt**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

#### **Adhésion**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4.1 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les partenaires sociaux ont pris en compte certaines difficultés soumises à la commission nationale d'interprétation. Ainsi le présent avenant modifie partiellement les articles 2 et 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 et annule et remplace l'article 4.5 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

#### **Hiérarchie de la grille des emplois manager et animateur de réseau**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés de positionnement dans la nouvelle grille de classification des salariés en poste au moment de l'extension de l'avenant n° 23 et classés au coefficient 300 « responsable d'établissement » ou au coefficient 510 « animateur de réseau », ont décidé d'ôter la notion de « débutant » du niveau III, échelon 1, et du niveau III, échelon 2.

En effet, lesdits salariés ne pouvaient être considérés dans la nouvelle grille de classification à des postes dits « débutants » alors qu'ils exerçaient les fonctions d'encadrement et/ ou d'animation depuis plusieurs années.

Aussi, il est décidé que :

- le niveau III, échelon 1, devient, au jour d'entrée en vigueur du présent avenant, « manager » ;
- le niveau III, échelon 2, devient, au jour d'entrée en vigueur du présent avenant, « animateur de réseau ».

#### **Grilles de classification. - Responsabilité. - Autonomie**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Les parties « Autonomie/ Responsabilisation » du niveau II, échelons 2 et 3, ainsi que du niveau III, échelons 1 et 2, stipulent les notions de « sans assistance hiérarchique » et/ ou « sans contrôle hiérarchique ».

Afin d'éviter des difficultés d'interprétation, les partenaires sociaux ont modifié les niveaux et échelons concernés comme suit :

- le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique.

#### **Affiliation au régime des cadres (AGIRC)**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

1. Régime de retraite cadres :

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

2. Régime de retraite des agents de maîtrise :

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

#### **Entrée en vigueur**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il modifiera partiellement les articles 2 et 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 et annulera et remplacera l'article 4.5 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

#### **Dépôt**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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

### **Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNC ; CNEC. FCS CGT ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime de prévoyance de la profession en mettant en œuvre des garanties supplémentaires au bénéfice des salariés non cadres et cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007.

#### **Cotisations**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Pour les garanties capital décès, invalidité absolue et définitive, les rentes éducation, rentes de conjoint, le salaire de référence est le salaire annuel brut soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le sinistre, dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et dans la limite de la tranche A pour les salariés cadres.

Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées à :

- 1,22 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :
- employeur : 0,61 % ;
- salariés : 0,61 %.

Cependant, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée au taux de 0,4 % de la rémunération brute limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,2 % à la charge de l'employeur et 0,2 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 au plus tard.

Toutefois, si, avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini ci-dessus.

- 1,5 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

#### **Garanties au bénéfice des salariés**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

#### **Garanties au bénéfice des salariés non cadres**

##### **Article 2.1**

En vigueur étendu

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- participant sans enfant à charge :
- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
- doublement du capital en cas de décès accidentel du participant ;
- majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %. Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du participant.

b) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12 % de la base du salaire de référence.

c) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,5 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % (X - 25) du salaire de référence ;
- le nombre d'années écoulées entre le 25e anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

e) Garantie substitutive

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente supérieure ou égale à 15 % et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100 % et du taux d'infirmité.

f) Incapacité de travail. - Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1re catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2e ou 3e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2 N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale ;

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire et invalidité :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

*En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les salariés sous contrat de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base des garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date. (1)*

*Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.(2)*

(1) Alinéa de l'article 2-1 est exclu de l'extension, en tant qu'ils font référence à un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013. (Arrêté du 11 mars 2015-art. 1)

(2) Alinéa de l'article 2-1 est exclu de l'extension, en tant qu'ils font référence à un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013. (Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)

## **Garanties au bénéfice des salariés cadres**

### **Article 2.2**

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence.

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %.

b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au ci-dessus en cas de décès du participant.

c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès d'ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

d) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

e) Incapacité de travail. - Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2 N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

### Salaire de référence. - Base des prestations

Article 2.3

En vigueur étendu

Pour les prestations incapacité temporaire de travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant de calcul aux prestations (sauf limites précisées précédemment au 2.2 e est le salaire annuel brut limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et à la tranche A pour les salariés cadres.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congé parental fractionné, etc.), le salaire pris en compte pour la durée effective de travail n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

### Champ d'application et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

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

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera les articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

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

**Dépôt****Article 5**

En vigueur étendu

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

*L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. (1)*

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)

---

## **Avenant n° 1 du 25 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FNC ; La CNEC,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC,
Organisations adhérentes	L'UNSA commerces et services, par lettre du 15 septembre 2014 (BO n°2014-40)

**Financement de la formation professionnelle**

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace de la manière suivante l'article 15 « Financement » de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie :

## « Article 15

## Financement de la formation professionnelle

## Article 15.1

## Participation des employeurs occupant moins de 10 salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

En versant au minimum 0,25 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions tutorales ;
- des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche.

En effectuant un versement minimal de 0,70 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;

- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

## Article 15.2

## Participation des employeurs occupant 10 salariés à 19 salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant de 10 salariés à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

En versant 0,15 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions tutorales ;
- des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche.

En effectuant un versement de 0,80 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;

- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

En effectuant un versement de 0,20 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :

- du congé individuel de formation ;
- du congé pour validation des acquis et de l'expérience ;
- du congé pour bilan de compétences.

## Article 15.3

## Participation des employeurs occupant 20 salariés et plus

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

En versant 0,50 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions tutorales ;
- des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche.

En effectuant un versement de 0,80 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

En effectuant un versement de 0,20 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :

- du congé individuel de formation ;
- du congé pour validation des acquis et de l'expérience ;
- du congé pour bilan de compétences.

#### Article 15.4

##### Instauration d'un montant minimum pour la participation des employeurs au financement de la formation

Soucieux de pérenniser les efforts de la branche en matière de formation continue des salariés, les partenaires sociaux décident d'instaurer un montant minimum pour la participation des employeurs au financement de la formation dans le cadre du versement effectué à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Ce montant minimum est fixé à 150 €.

#### Article 15.5

##### Révision des conditions de financement

En fonction des évolutions des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie, il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications par l'OPCA dont relève la branche.

#### Article 15.6

##### Financement du DIF dans le cadre de la portabilité

Conformément à la loi du 25 novembre 2009 et comme précisé à l'article 2.6 du présent accord, il est rappelé que dans le cadre de la portabilité des droits acquis au titre du DIF le financement est assuré :

- par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque la formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise ;
- par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits lorsque ce dernier est demandeur d'emploi. »

#### Champ d'application et entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera l'article 15 de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

##### Dépôt

##### Article 3

En vigueur étendu

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

#### Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC.

##### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Champ d'application**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

##### **Article 2**

En vigueur étendu

##### **2.1. Engagements de la branche en matière de recrutement**

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

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

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

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

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

##### **2.2. Engagements de la branche en matière de formation continue**

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

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

S'agissant du calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. Dans ce cadre, l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de retour d'un de ces congés sera prioritaire.(1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le 3e alinéa de l'article 2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6323-3 du code du travail.  
(Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)

## Article 3

En vigueur étendu

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

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

De même, au cours de la vie professionnelle, l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe. Ainsi, les différents éléments qui composent la rémunération doivent être établis sur des normes communes aux hommes et aux femmes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation.

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

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

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

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.3. Engagements de la branche pour la paternité

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

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

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

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

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

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

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

### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Par ailleurs, afin d'anticiper les effets susceptibles de résulter de l'absence prolongée d'une salariée de l'entreprise dans le cadre d'un congé de maternité, les

employeurs de la branche devront, en amont, proposer aux salariées concernées un entretien préalable au congé de maternité. Cet entretien permettra notamment d'aborder les conditions de reprise de la salariée ainsi que ses projets professionnels.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Modalités de suivi

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

### Date d'application et durée

#### Article 7

En vigueur étendu

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

### Révision et dénonciation

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

### Dépôt et adhésion

#### Article 9

En vigueur étendu

*Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)*

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)

## Avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de modifier l'intitulé du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure » par celui de CQP « Responsable de salon de coiffure » dans le cadre de l'inscription de ce titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles. En conséquence, les partenaires sociaux décident de modifier la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure pour prendre en compte cette modification.

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » permet de répondre aux besoins des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les compétences requises en management et gestion.

#### **Reconnaissance du CQP « Responsable de salon de coiffure » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » .

#### **Entrée en vigueur et champ d'application**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera partiellement l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

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

##### **Dépot**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

### **Avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure »**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FCS CGT.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux font le constat que le secteur de la coiffure est confronté à des évolutions importantes, engendrées par le départ à la retraite d'ici à quelques années de nombreux chefs d'entreprise ainsi que par l'évolution des structures de certains salons. Ces évolutions mettent notamment en lumière le besoin accru de compétences en management et en gestion dans le but d'assurer à la clientèle un service plus proche de ses attentes. Les partenaires sociaux considèrent également que pour mieux préparer les entreprises à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure il est indispensable d'attirer et de former des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Pour ces raisons, les signataires du présent avenant décident de modifier le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure ». Ces modifications permettront de mieux répondre aux besoins à la fois des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les qualifications requises en management et en gestion.

#### **Champ d'application**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes relatif à la création d'un CQP « Manager de salon de coiffure » ainsi que l'avenant n° 26 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes relatif à la durée de formation du CQP « Manager de salon de coiffure ». Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

#### **Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure » par le CQP « Responsable de salon de coiffure »**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de renommer le CQP « Manager de salon de coiffure » en le remplaçant par l'intitulé CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Ce nouvel intitulé prend en effet mieux en compte l'ensemble des éléments du référentiel d'activités et du référentiel de certification.

Afin de ne pas pénaliser les titulaires du CQP « Manager de salon de coiffure », il est convenu qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant ils bénéficient automatiquement d'une équivalence du CQP « Responsable de salon de coiffure ». Cette équivalence sera délivrée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et permettra de bénéficier de l'ensemble des droits et des prérogatives afférents au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

#### **Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » Entreprises et publics concernés**

### Article 3

En vigueur étendu

#### Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »

##### Article 3.1

En vigueur étendu

L'objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, transmissions et reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur « projet de vie » ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche.

#### Entreprises et publics concernés

##### Article 3.2

En vigueur étendu

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Dans ce cadre, le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'adresse :

- aux collaborateurs qui souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel et qui sont titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un bac pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;
- aux futurs repreneurs ou créateurs de salon de coiffure titulaires du BP ou du CAP coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un bac pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III.

#### Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure »

##### Article 4

En vigueur étendu

#### Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure »

##### Article 4.1

En vigueur étendu

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 240 heures, réparties sur 10 mois maximum.

*Afin de répondre à tous les publics visés, l'accès au CQP « Responsable de salon de coiffure » est possible aussi bien par la voie de la formation continue que par celle de la formation initiale. Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.(1)*

1 de l'avenant n° 32 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 octobre 2014, art. 1er.)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.

#### Dispositif de certification

##### Article 4.2

En vigueur étendu

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » est délivré par la CPNEFP, qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

#### Référentiel emploi

##### Article 4.3

En vigueur étendu

Le référentiel emploi du CQP « Responsable de salon de coiffure » se découpe en domaines d'activité pour permettre le développement des capacités stratégiques, commerciales, organisationnelles, managériales et financières.

Les activités du référentiel emploi s'articulent autour des activités principales suivantes :

- encadrer, gérer et former une équipe (60 heures) ;
- organiser le travail (44 heures) ;
- superviser les activités du salon (30 heures) ;
- maîtriser la gestion commerciale (59 heures) ;
- communiquer (26 heures) ;
- développer son style de management (21 heures).

Dans le respect de ce cadre, la CPNEFP définit et, le cas échéant, fait évoluer le référentiel d'activités ainsi que le référentiel de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure ».

#### Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »

##### Article 5

En vigueur étendu

#### Classification

##### Article 5.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions prévues par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, le CQP « Responsable de salon de coiffure » est reconnu à partir du niveau II, échelon 3, de la grille de classification des emplois :

		Qualification
		Niveau I
Echelon 1	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme	
Coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois	
Echelon 2	Titulaire du CAP coiffure	

<b>Qualification</b>	
Coiffeur(se)	Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Echelon 3	Titulaire du CAP coiffure
Coiffeur(se) confirmé(e)	Titulaire d'une mention complémentaire
	Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Niveau II	
Echelon 1	Titulaire du CAP et du BP
Coiffeur(se) qualifié(e) Technicien(ne)	Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Echelon 2	Titulaire du CAP et/ou du BP
Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Technicien(ne) qualifié(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau IV hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
Echelon 3	Titulaire du CAP et/ou du BP
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
Assistant(e) manager	Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »
Technicien(ne) hautement qualifié(e)	Titulaire du BM III
Niveau III	
Echelon 1	Titulaire du CAP et/ou du BP
Manager	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Titulaire du BM III
Echelon 2	Titulaire du CAP et/ou du BP, ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Titulaire du BM III
Manager confirmé(e) Animateur(trice) de réseau	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure, plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
Echelon 3	Titulaire du CAP et/ou du BP et titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » ou du BM III, plus 1 an d'expérience minimum sur un poste de management
Manager hautement confirmé(e) Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure, plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente

#### Description de la qualification visée

##### Article 5.2

En vigueur étendu

Reconnu à partir du niveau II, échelon 3, de la grille de classification des emplois, le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » vise à occuper la fonction de manager d'un salon de coiffure. A ce titre, le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Il stimule et motive également son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par le chef d'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec l'obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Il doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec, et par, le chef d'entreprise, afin d'en réaliser les objectifs assignés à l'établissement.

#### Date d'application et durée

##### Article 6

En vigueur étendu

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

#### Révision et dénonciation

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations signataires afin qu'une négociation puisse s'engager.

#### Dépôt et adhésion

##### Article 8

En vigueur étendu

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

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

#### Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNC ; CNEC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FCS CGT.

#### Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'anticiper la mise en conformité du dispositif de portabilité des garanties « frais de santé » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 19 du 21 avril 2010 à la convention collective de la coiffure relatif à la portabilité des garanties « frais de santé ».

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires, des garanties extracontractuelles et éventuellement facultatives du régime « Frais de santé » conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts au titre du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et doit informer la mutuelle ayant compétence sur son département de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

#### **Champ d'application**

##### Article 2

En vigueur étendu

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

#### **Entrée en vigueur. - Durée**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juin 2014.

#### **Dépôt et publicité**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNC 23.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC ; UNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT ; UNSA FCS.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

L'article L. 6243-1-1 du code du travail, issu de la loi de finances du 29 décembre 2014, prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis d'un montant minimum de 1 000 € pour toute embauche d'apprenti par une entreprise de moins de 250 salariés.

Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1° L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2° L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette aide est ouverte aux entreprises à compter du 30 décembre 2014 pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014.

Néanmoins, pour continuer à en bénéficier à compter du 1er juillet 2015, chaque entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

C'est dans cette perspective qu'intervient le présent accord.

#### **Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquérir une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquérir une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

A l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2015, 20 % des jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

Les organisations signataires mentionneront dans le rapport de branche les éléments factuels concernant les chiffres d'embauche, en termes de taux de transformation en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à vérifier cet indicateur par rapport à leur engagement et à réactualiser ce dernier en fonction de la réalisation de l'objectif.

#### **Champ d'application et entrée en vigueur**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

#### **Révision et dénonciation**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

##### **Révision**

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

##### **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

##### **Dépôt**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

#### **Adhésion**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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

#### **Avenant n° 2 du 29 juillet 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEC ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; L'UNSA FCS,

#### Financement de la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace de la manière suivante l'article 15 de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par l'avenant n° 1 du 25 novembre 2013.

« Article 15

#### Financement de la formation professionnelle

Article 15.1

Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

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

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

- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.  
Cette contribution doit être versée en totalité à AGEFOS-PME.

Article 15.2

Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

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

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés

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

- 0,10 % pour des actions de professionnalisation ;

- 0,30 % pour des actions plan de formation.

Pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés

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

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

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

Article 15.3

Tableau récapitulatif

(En pourcentage.)

	- 10 salariés	10 à - 20 salariés	20 à - 50 salariés	50 à - 300 salariés	300 salariés et plus
FPSPP		0,15	0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	
Total contribution légale	0,55	1,00	1,00	1,00	1,00
Contribution conventionnelle plan	0,30	0,30	0,60	0,60	0,60
Contribution conventionnelle professionnalisation	0,10				
Total taux de contribution	0,95	1,30	1,60	1,60	1,60

#### Article 2 Champ d'application et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera l'article 15 de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par l'avenant n° 1 du 25 novembre 2013.

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

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

#### Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNEC ; UNEC.

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FCS UNSA ; FCS CGT.

## **Préambule**

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » formalisé par l'avenant n° 8 du 10 avril 2007, tel que modifié par l'avenant n° 17 du 16 septembre 2009, l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 et l'avenant n° 31 du 3 juillet 2013.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs, mais également pour prendre en compte les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires entendent ainsi redéfinir, au sein d'un même accord, les conditions dans lesquelles les salariés de la branche bénéficient d'un niveau minimal de garanties de prévoyance.

Ainsi, les dispositions décrites ci-après se substituent intégralement à celles instituées par les avenants cités au premier paragraphe du présent préambule.

## **Objet et champ d'application**

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### **Bénéficiaires**

#### Article 2

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini en son article 1er.

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

## **Souscription d'un contrat de prévoyance**

### Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

### **Cotisations**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale du régime de prévoyance correspondant à minima au niveau des garanties définies à l'article 5 du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis.

## **Garanties au bénéfice des salariés**

### Article 5

En vigueur étendu

Les contrats d'assurance souscrits par les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions annexes devront couvrir les garanties de prévoyance décrites ci-après, regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- capital décès.

## **Garanties au bénéfice des salariés non cadres**

### Article 5.1

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3.

### a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'IAD (classement en 3e catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;

- du versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

A défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire du Pacs ou au concubin ;
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié ;
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, du salarié survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfants à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

b) Décès accidentel du salarié (capital supplémentaire)

En cas de décès accidentel du salarié, le capital versé fait l'objet d'un doublement (capital supplémentaire de 100 %).

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un évènement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

c) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 12 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié et pendant l'existence du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre du décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités durant sa minorité.

d) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du salarié, le service au conjoint, au concubin ou au lié par un Pacs, survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Rente viagère réversible :

Le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,50 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années « x » restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e anniversaire de naissance du salarié, le minimum d'années retenues étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le versement de la rente cesse au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

Rente temporaire :

Lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire, le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années « x » écoulées entre le 25e anniversaire de naissance du salarié (calculé par différence de millésimes) et l'âge au décès.

Le versement de la rente cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date d'acquisition de la pension de réversion des régimes de retraite obligatoire complémentaires pour la rente temporaire ;
- au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

e) Garantie substitutive à la garantie rente de conjoint (pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés)

Cette garantie a pour objet le versement aux salariés célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'invalidité permanente consécutive à un accident (si taux d'invalidité « N »  $\geq$  15 %).

Le montant de ce capital est égal au produit de 100 % du salaire de référence et du taux d'invalidité constaté du salarié (N).

f) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

g) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

## Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91e jour d'arrêt continu et total du travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des obligations de maintien de salaire de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

## Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1re catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2e ou 3e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

## Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité permanente professionnelle est le suivant :

- incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2N$  ( $R$  étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et  $N$  le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

## Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et IPP :

### Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

## Garanties au bénéfice des salariés cadres

### Article 5.2

En vigueur étendu

Ces garanties s'appliquent aux salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Les prestations liées aux garanties décrites ci-après sont calculées sur la base de la tranche A du salaire des cadres.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3.

### a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'IAD (classement en 3e catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.

Majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

A défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire du Pacs ou au concubin ;
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire du Pacs ou du concubin ;

- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié ;
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux dès qualités avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, du salarié survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux dès qualités durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

#### b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du salarié consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au cas de décès du salarié.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

#### c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

#### d) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié, pendant l'existence du contrat d'adhésion ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre des décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal dès qualités durant sa minorité.

#### e) Incapacité de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle (IPP)

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalide :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la 1re, 2e ou 3e catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

#### Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2 N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et à l'IPP :

Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

## **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail**

### **Article 5.3**

En vigueur étendu

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficiaire du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

#### **a) Modalités du maintien**

Le maintien des garanties de prévoyance « incapacité, invalidité, IPP, décès » s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l'ancien salarié ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme assureur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

#### **b) Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### **c) Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

#### **d) Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## **Conséquences du changement d'organisme assureur**

### **Article 6**

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur résultant de la résiliation d'un contrat souscrit dans le cadre de l'article 1er du présent accord, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Par ailleurs, l'entreprise, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, devra organiser la poursuite des revalorisations.

## **Révision. - Dénonciation**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 2261-9 du même code.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir le régime de prévoyance.

## **Entrée en vigueur**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2016.

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

L'extension du présent accord sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé

Signataires	
Organisations patronales	CNEC ; UNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FCS UNSA ; FCS CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes bénéficient d'un régime conventionnel de frais de santé formalisé par l'avenant n° 11 du 16 avril 2008.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la révision du dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de frais de santé, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 du financement de la sécurité sociale pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs et réformé le cahier des charges des contrats responsables (décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014).

Les dispositions conventionnelles sont ainsi modifiées dans les conditions qui suivent.

### Modification de l'article 2 « Bénéficiaires du régime obligatoire »

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est dorénavant rédigé comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant doivent couvrir à titre obligatoire l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, apprentis ...), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime local de sécurité sociale d'Alsace-Moselle.

Les salariés suivants doivent toutefois avoir la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre des garanties frais de santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en place dans l'entreprise doit également couvrir à titre obligatoire, dans le cadre d'une cotisation uniforme famille, les ayants droit du salarié (enfants et conjoint à charge, tels que définis par le contrat d'assurance).

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès. »

### Modification de l'article 4 « Garanties »

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, devenant l'article 3, est dorénavant rédigé comme suit :

« Les entreprises devront garantir les salariés et leurs ayants droit en matière de frais de santé en respectant les minima de couverture, acte par acte, suivants :

Tableau des garanties du régime général de la sécurité sociale

Acte	remboursements conventionnels (y compris remboursements sécurité sociale)
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou en psychiatrie (1)	
Honoraire CAS	135 % BR
- actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
- actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Honoraire hors CAS	115 % BR
- actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
- actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Frais de séjour	145 % BR
Forfait journalier (2)	100 % BR
Chambre particulière	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou en psychiatrie
Lit accompagnant	15 € par jour
Consultations, visites	
Consultations, visites CAS	100 % BR
Consultations, visites hors CAS	100 % BR
Actes de spécialité des médecins CAS	100 % BR
Actes de spécialité des médecins hors CAS	100 % BR

Analyses	100 % BR
Radiologie CAS	100 % BR
Radiologie hors CAS	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100 % BR
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation (limité à 80 € par an et par bénéficiaire)
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	100 % BR
Pharmacie vignette bleue	100 % BR
Pharmacie vignette orange	100 % BR
Frais de transport	100 % BR
Dentaire pris en charge par la sécurité sociale	
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	125 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	270 % BR
Inlays, onlays (INO) (*)	270 % BR
Orthodontie	175 % BR tous les 6 mois
Dentaire non pris en charge par la sécurité sociale	
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant
Implants (IMP)	400 € par an et par bénéficiaire
- curetage, surfaçage	50 % FR limité à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- greffe gingivale	50 % FR limité à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
- allongement coronaire	50 % FR limité à 0,5 % PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- lambeau	50 % FR limité à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Optique (par année civile) (3)	
Verres (par verre)	100 % BR + 79,50 €
Montures	100 % BR + 111 €
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + 3,5 % PMSS par an
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	3,5 % PMSS par an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (**)	7 % PMSS
Chambre particulière	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % FR limité à 4 % PMSS par an et par personne

BR : base de remboursement sécurité sociale.

FR : frais réels.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 170 € au 1er janvier 2015).

CAS : contrat d'accès aux soins.

(\*) Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale.

(\*\*) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant, y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, et les MAS, maisons d'accueil spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des plafonds différents en fonction du niveau de correction nécessaire.

Elle est par ailleurs limitée à un équipement tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture), sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

Tableau des garanties du régime Alsace-Moselle

Acte	remboursements conventionnels (y compris remboursements sécurité sociale)
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou en psychiatrie (1)	
Honoraire CAS	Néant
- actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
- actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Honoraire hors CAS	Néant
- actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI	
- actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
Frais de séjour	100 % BR
Forfait journalier (2)	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière	100 % FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou en psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour
Lit accompagnant	15 € par jour

Consultations, visites	
Consultations, visites CAS	210 % BR
Consultations, visites hors CAS	190 % BR
Actes de spécialité des médecins CAS	210 % BR
Actes de spécialité des médecins hors CAS	190 % BR
Analyses	150 % BR
Radiologie CAS	160 % BR
Radiologie hors CAS	140 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	150 % BR
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20 € par consultation (limité à 80 € par an et par bénéficiaire)
Pharmacie, transport	
Pharmacie vignette blanche	100 % BR
Pharmacie vignette bleue	100 % BR
Pharmacie vignette orange	100 % BR
Frais de transport	100 % BR
Dentaire pris en charge par la sécurité sociale	
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	350 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	350 % BR
Inlays, onlays (INO) (*)	350 % BR
Orthodontie	300 % BR
Dentaire non pris en charge par la sécurité sociale	
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	250 % BR reconstituée
Implants (IMP)	400 € par an et par bénéficiaire
- curetage, surfaçage	50 % FR limité à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- greffe gingivale	50 % FR limité à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
- allongement coronaire	50 % FR limité à 0,5 % PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- lambeau	50 % FR limité à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Optique (par année civile) (3)	
Verres (par verre)	100 % BR + 111 €
Montures	100 % BR + 95 €
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + 8 % PMSS par an
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PMSS par an
Kérotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (**)	10 % PMSS
Chambre particulière	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % FR limité à 4 % PMSS par personne et par an

BR : base de remboursement sécurité sociale.

FR : frais réels.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 170 € au 1er janvier 2015).

CAS : contrat d'accès aux soins.

(\*) Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale.

(\*\*) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant, y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, et les MAS, maisons d'accueil spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des plafonds différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Elle est par ailleurs limitée à un équipement tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture), sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

#### Modification de l'article 6 « Suspension »

##### Article 3

En vigueur étendu

L'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, devenant l'article 4, est dorénavant rédigé comme suit :

« Le bénéfice de la couverture frais de santé doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture santé, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance. »

#### Modification de l'article 7 « Cotisations : assiette et taux »

##### Article 4

En vigueur étendu

L'article 7 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 devient l'article 5 et s'intitule « Cotisations ». Il est dorénavant rédigé comme suit :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale obligatoire.

Cette participation patronale ne pourra en tout état de cause être inférieure à un plancher mensuel de 25 € pour le régime général de la sécurité sociale et le régime Alsace-Moselle. A compter du 1er janvier 2016, ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les entreprises devront contribuer à la couverture santé de la même façon pour tous les salariés. »

#### **Suppression d'articles devenus sans objet**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Les articles 3, 5, 8 à 16 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 sont supprimés.

#### **Entrée en vigueur et formalités**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2016. Il s'incorpore à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC ; UNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA FCS.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'intégrer le diplôme brevet de technicien supérieur Métiers de la coiffure dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure pour prendre en compte cette modification.

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » permet de répondre aux besoins des salariés en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les compétences requises en management et gestion.

Le BTS Métiers de la coiffure permet de répondre aux besoins des entreprises en termes d'expertise et conseils scientifiques et technologiques, de gestion et management et de mise en œuvre de la stratégie commerciale.

#### **Reconnaissance du BTS Métiers de la coiffure dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe du faisceau de critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme n'engendre aucune automatité dans la classification de son emploi.

#### **Entrée en vigueur et champ d'application**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera partiellement l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

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

#### **Dépôt et extension**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC ; UNEC.

Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA FCS.

## Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### Définition et champ d'application du temps partiel

Article 1er

En vigueur étendu

#### Définition

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### Champ d'application et entrée en vigueur

Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

### Application de la loi dans le temps

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

### Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel

Article 3.1

En vigueur étendu

#### Généralités

Article 3.1.1

En vigueur étendu

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

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

#### **Formation**

Article 3.1.2

En vigueur étendu

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

#### **Contrat de travail**

Article 3.1.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

#### **Eléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif**

Article 3.1.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

C. - Modification de la répartition des horaires de travail

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

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

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

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

Article 3.2

En vigueur étendu

#### **Cas de dérogation prévus par l'accord collectif**

Article 3.2.1

En vigueur étendu

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

A. - Dérogations liées aux coiffeurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- vendredi : 8 heures.

- samedi : 8 heures.

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

A. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

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

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

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

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

#### B. - Dérogations liées aux métiers de l'esthétique

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

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

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

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

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

##### B. 2.2. Organisation du temps de travail

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

##### B. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### C. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

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

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

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

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

#### D. - Dérogations liées aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

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

Cette dérogation vise les emplois affectés aux tâches de nettoyage.

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

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

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

##### D. 2.2. Organisation du temps de travail

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

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

##### D. 3. Contrepartie au bénéfice du salarié

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

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

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

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

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

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

### Cas de dérogation prévus par la loi

#### Article 3.2.2

En vigueur étendu

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

##### A. 1. Dispositions prévues par la loi

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

L'ordonnance clarifie ainsi la situation des contrats de remplacement en précisant que la durée minimale de 24 heures ne trouve pas à s'appliquer à ces

contrats, afin qu'un salarié dont la durée du travail était inférieure à 24 heures hebdomadaires puisse être remplacé par un salarié recruté sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

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

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

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

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

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

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

###### B. 1. Dispositions prévues par la loi

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

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

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

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

###### B. 2.2. Contrepartie au bénéfice du salarié

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

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

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

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

##### C. - Dérogations individuelles

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Point C-1 de l'article 3-2-2 étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

## Modification du temps de travail prévu au contrat

### Article 4

En vigueur étendu

### Heures et compléments d'heures

#### Article 4.1

En vigueur étendu

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

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

#### 4.1.1. Complément d'heures par avenir

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

#### A. - Conclusion d'un avenir

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

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

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

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

#### B. - Procédure à respecter

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.1.2. Heures complémentaires

##### A. - Définition

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

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

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

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

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

##### B. - Délai de prévention

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

##### C. - Majoration des heures complémentaires

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

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

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

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

#### 4.1.3. Passage du temps complet au temps partiel

##### A. - Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

##### B. - Passage à temps partiel demandé par le salarié

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

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

##### C. - Passage à temps partiel demandé par l'employeur

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

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

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

##### E. - Passage du temps partiel au temps complet

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

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

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

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

## Dispositions relatives au présent avenirant

### Article 5

En vigueur étendu

## Durée de l'avenant

### Article 5.1

En vigueur étendu

Le présent avenirant est conclu pour une durée indéterminée.

## Révision et dénonciation

### Article 5.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

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

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

### **Adhésion**

#### **Article 5.3**

En vigueur étendu

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

### **Dépôt et extension**

#### **Article 5.4**

En vigueur étendu

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

## **Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC ; UNEC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FCS UNSA.

En vigueur étendu

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

### **Préambule**

En vigueur étendu

Dans le but d'améliorer la performance des entreprises de la branche coiffure, la mise en place du pacte de responsabilité et de solidarité doit permettre d'œuvrer en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre :

- pour les entreprises, une baisse des prélèvements et une simplification des démarches administratives et réglementaires permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, et de formation.

### **Maintien de l'emploi et recrutement**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les entreprises de coiffure subissent une chute de leur chiffre d'affaires depuis quelques années. En moyenne, seul un établissement sur deux recrute et 51 % (1) des salons de coiffure fonctionnent sans salariés. 95,5 % des entreprises de coiffure sont des micro-entreprises de moins de 6 salariés. Conscient de cette difficulté propre aux structures TPE des entreprises de coiffure, les parties signataires souhaitent améliorer le maintien de l'emploi dans la branche.

Par conséquent, les entreprises de coiffure s'engagent à recruter, en France, entre 2016 et 2018, 30 000 actifs dans la branche. En ce qui concerne les embauches salariés parmi ces actifs, la branche s'engage à respecter la répartition des embauches par catégorie de contrats et de la manière suivante : contrats à durée indéterminée (CDI) 74 %, contrats à durée déterminée (CDD) 3 %, contrats d'apprentissage et de professionnalisation 23 %.

Par ailleurs, il est rappelé que le CDI est la règle et que le CDD est l'exception. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

(1) Source : rapport de branche, données 2013.

### **Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquérir une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquérir une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier à un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

A l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2016 et pour les années à venir, 32 % soit 7 000 jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

### **Maintien de l'emploi des seniors**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent sur le maintien dans l'emploi des seniors. L'emploi des seniors est un défi pour les TPE que représentent les établissements de coiffure. Aussi appartient-il à toutes les entreprises de privilégier un dialogue renforcé avec les salariés de plus de 50 ans. Des échanges constructifs entre employeurs et salariés doivent permettre d'aboutir à une diversification des âges dans les équipes de travail. Le salarié écouté pourra faire part de ses demandes à l'employeur qui devra essayer, dans la mesure de ses possibilités et en fonction des difficultés inhérentes à son activité, de trouver un juste équilibre entre ses besoins et ceux du salarié. L'objectif pour 2018 est de permettre au salarié de maintenir ses compétences, d'adapter son emploi du temps ou ses conditions de travail et de faciliter sa transition vers la retraite. La branche s'engage par ailleurs à promouvoir le contrat de génération dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes assurera un suivi des débats engagés.

#### **Veiller à la qualité de vie au travail**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

La qualité de vie au travail passe par un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Dans le cadre de cette démarche, l'équilibre passe par un dialogue nécessaire entre employeurs et salariés. Le bien-être au travail doit s'accompagner d'une souplesse et d'un échange constructif visant à satisfaire les deux parties.

Par ailleurs, la branche se montrera active dans la prévention des risques. Dès 2016, elle mettra en place des études de terrain permettant d'identifier les risques professionnels, mais également des propositions concrètes de prévention. L'anticipation des risques sera une mesure qui permettra à l'employeur d'améliorer la protection de ses salariés face aux risques professionnels. La branche prendra en compte l'exposition aux risques des salariés afin d'en évaluer les risques et de proposer une prévention adaptée aux besoins identifiés. Elle remettra son rapport avant la fin de l'année 2017.

#### **Tutorat et formation des chefs d'entreprise**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent tous pour considérer que le tutorat est un élément essentiel dans les relations de travail.

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise désignera un tuteur parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée. L'objectif est de transmettre des savoir-faire et des savoir-être auprès des plus jeunes.

A l'inverse, les jeunes salariés volontaires pourront faire profiter leurs acquis relatifs à de nouvelles techniques de coiffures auprès des plus anciens.

La formation des chefs d'entreprise aux nouvelles techniques de coiffure est un pilier fondamental de la compétitivité des entreprises. En effet, un établissement de coiffure qui a identifié les demandes du marché caractérisé par de nouvelles méthodes, technologies et tendances, doit être en mesure d'y répondre. Cette formation doit permettre au chef d'entreprise de former à son tour ses équipes.

La branche souhaite s'investir dans la formation tutorale pour les chefs d'entreprise ou les salariés pour l'apprentissage ou la professionnalisation pour rendre la profession qualitative et limiter la rupture de contrat. Elle est prête à mettre en place un permis de former. Cet axe sera négocié en CPNEFP dès 2016.

#### **Dialogue social et économique**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Le dialogue social est une des clefs du succès du pacte de responsabilité. L'engagement des salariés dans ce dialogue permettra à la branche de se montrer compétitive d'un point de vue économique et social. Ce pacte ne peut fonctionner que par l'intermédiaire d'un dialogue social structuré et de qualité.

Les principales caractéristiques de l'environnement économique des entreprises de coiffure devront être abordées dans ce dialogue dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes jouera un rôle actif dans la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Il sera donc indispensable d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et permettre aux coiffeurs une diversification de leur activité sur des segments porteurs. Les entreprises de coiffure doivent être accompagnées dans la diversification et la maîtrise de nouvelles techniques de coiffure et du bien-être. Il importe d'accompagner ces entreprises par la formation et l'information, afin de les rendre plus performantes et cela dès 2016.

#### **Champ d'application et entrée en vigueur**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

#### **Dépôt**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

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

---

#### **Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CDS CGT.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat ;

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social ;

Constatant que des adaptations sont nécessaires au dispositif de répartition des ressources au regard de la situation objective de représentativité des organisations patronales, d'une part, et des évolutions de représentativité des organisations syndicales de salariés, d'autre part,

il a été convenu de réviser par le présent avenant l'accord du 17 juin 2009 relatif au dialogue social afin de lever les obstacles légaux et de fonctionnement du dialogue social au sein de la branche de la coiffure et des professions connexes.

#### **Champ d'application**

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

### Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

#### Article 2

En vigueur étendu

Les fonds de la part B de la collecte mutualisée au plan national en application de l'article 2 de l'ANI du 12 décembre 2001 sont répartis et attribués pour moitié au bénéfice du collège employeurs, d'une part, et pour moitié au bénéfice du collège salariés, d'autre part.

Les fonds attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis à parts égales entre chacune des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national dans la branche de la coiffure et des professions connexes.

Ce principe de répartition égalitaire entre organisations patronales s'impose également pour déterminer le nombre de ses représentants titulaires au conseil d'administration de l'ADDSC.

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis à raison de :

- 3/15 pour chacune des organisations : CGT, FO et CFDT ;
- 2/15 pour chacune des organisations : UNSA, CFE-CGC et CFTC.

Cette clé de répartition s'inscrit dans l'esprit de celle retenue par l'ANI du 12 décembre 2001 et reflète l'état des audiences respectives de chacune des organisations syndicales de salariés de la branche au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales de salariés bénéficiaires de cette répartition ou de modification sensible de leurs audiences respectives affectant de manière substantielle les équilibres traduits par cette clé de répartition, celle-ci fera l'objet d'une adaptation négociée dans les 3 mois suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente au présent avenant.

Cette demande est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de l'ADDSC.

### Perte et acquisition de représentativité

#### Article 3

En vigueur étendu

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la coiffure d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-dessus.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la coiffure par une organisation patronale et/ou salariale non signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

### Entrée en vigueur. - Opposabilité. - Extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature et sera opposable à compter de cette prise d'effet à l'ADDSC aux fins de mise en conformité de ses statuts avec ses dispositions modifiant l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

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

## Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	CNEC UNEC
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC UNSA FCS CGT FCS CFDT FS CFE-CGC FNECS

En vigueur étendu

L'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, étendu par arrêté du 1er décembre 2008, dans sa version en vigueur avant le 1er janvier 2016, avait prévu un comité de gestion gérant un fonds d'action sociale et financé par une cotisation égale à 1 % des cotisations du régime frais de santé.

Le présent accord révise l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015, afin de définir les fonctions et modalités de fonctionnement du comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Un article 6 intitulé « Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé » est créé et prévoit :

#### « Article 6

Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé

Le comité de gestion qui était prévu par l'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est désormais remplacé par un comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé (ci-après dénommé 'comité de pilotage').

Ce comité est financé par une cotisation annuelle égale à 0,016 % du PASS. Cette cotisation est due par chaque entreprise pour chacun de ses salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur.

#### Article 6.1

## Composition et attributions du comité de pilotage

### Article 6.1.1

#### Composition

Chaque organisation patronale et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes dispose de deux sièges au sein du comité de pilotage.

La présidence du comité est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour deux années civiles ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année civile ;
- le collège des employeurs assure le secrétariat technique et administratif du comité sous le contrôle de sa présidence.

### Article 6.1.2

#### Attributions

Le comité de pilotage a pour mission de :

- s'assurer de la bonne application des dispositions du régime conventionnel frais de santé au sein de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- mener des études sur les évolutions à apporter aux garanties, la population couverte (salariés, ayants-droit, retraités) ;
- mener des études et mettre en œuvre des actions de prévention au niveau des salariés et des entreprises de la branche ;
- déterminer l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 6.2.2.

### Article 6.2

#### Gestion et affectation de la cotisation

##### Article 6.2.1

#### Modalités de gestion

La cotisation définie au présent article est recouvrée par une association paritaire relevant de la loi du 1er juillet 1901, qui sera créée par les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle aura notamment pour missions de permettre aux partenaires sociaux de la convention collective nationale de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes de disposer d'une structure de soutien contribuant à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers participant à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par le présent accord dans le cadre du comité de pilotage. Les statuts et le règlement intérieur de cette association sont soumis à l'approbation du comité de pilotage et aux formalités légales en vigueur après avis de la commission mixte paritaire.

Cette association pourra déléguer la collecte de cette cotisation à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable du comité de pilotage et après avis de la commission mixte paritaire.

### Article 6.2.2

#### Affectation

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

- les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.) ;
- les études que diligente le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, ...) auxquels il recourt ;
- les actions d'information et de communication à destination des entreprises de la branche ;
- un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué égalitairement à chacune des organisations patronales et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour financer :
  - par une allocation forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des personnels de la branche et des frais de structure ;
  - sur justificatifs et dans la limite des dépenses réellement engagées :
  - leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité ;
  - la rémunération des experts et prestataires auxquels ils recourent.

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales seront reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration de l'association. »

### Article 2

#### En vigueur étendu

Compte tenu de la prise en charge intégrale par l'employeur de la cotisation finançant le comité de pilotage, l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59,5 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale.

Cette participation patronale ne pourra en tout état de cause être inférieure à un plafond mensuel de 24,85 €, ce montant étant indexé chaque année sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale à compter de l'année 2017. En conséquence, pour l'année 2017 sera prise en compte l'évolution entre le plafond 2016 et celui de 2017. Le reste de la cotisation est à la charge des salariés. »

### Article 3

#### En vigueur étendu

L'article 6 intitulé « Dispositions diverses » (ancien art. 17 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008) devient l'article 7.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015, qu'il modifie. *Il est régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation que l'avenant du 16 avril 2008 (1).*

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de cet accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2017. Les dispositions du présent accord constituant un ensemble indissociable, celui-ci n'entrera en vigueur que sous réserve que l'ensemble de ses dispositions soient étendues.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur, auprès des services ministériels ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

Signataires	
Organisations patronales	CNEC UNEC
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC UNSA FCS

### Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 7.2.4 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Constatant les évolutions jurisprudentielles en matière de clause de non-concurrence, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer les dispositions de l'article 7.2.4 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devenues obsolètes et de les remplacer par les dispositions suivantes :

### Rappel des grands principes

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la coiffure et des professions connexes ;
- le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non-concurrence post-contractuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du commerce et de l'industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

### Critères de validité d'une clause de non-concurrence

#### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 2.2

En vigueur étendu

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

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

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

#### Article 2.3

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer.

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

#### Article 2.4

En vigueur étendu

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

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non-concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

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

#### Article 3

En vigueur étendu

La clause de non-concurrence ne pourra être opposable au salarié que s'il dispose à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou

supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise).

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

#### Renonciation à la clause de non-concurrence

##### Article 4

En vigueur étendu

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

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;
- en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;
- toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

#### Situation des clauses de non-concurrence antérieures

##### Article 5

En vigueur étendu

Les clauses de non-concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciennes dispositions de l'article 7.2.4 et qui ne respecteraient pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont inopposables au salarié.

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

#### Durée de l'avenant

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Champ d'application et entrée en vigueur

##### Article 7

En vigueur étendu

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

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

#### Révision et dénonciation

##### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.  
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

#### Adhésion

##### Article 9

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 10

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	CNEC UNEC
Organisations de salariés	FGTA FO CFTC CSFV FS CFDT UNSA FCS

#### Préambule

En vigueur étendu

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

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines

dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

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

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

## Objectifs et priorités de la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

## Compte personnel de formation

Article 2

En vigueur étendu

### 2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.2. Modalités de mise en œuvre du CPF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.3. Formations éligibles au compte

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

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

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

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

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

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

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de la coiffure ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;

- les comités paritaires interprofessionnels régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

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

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

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

#### 2.4. Politique d'abondement

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

#### 2.5. Modalités de prise en charge

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

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

#### 2.6. Période de transition

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

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

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

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

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### Conseil en évolution professionnelle

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### Consultation des instances représentatives du personnel

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Plan de formation

#### Article 5

En vigueur étendu

### Incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

#### Article 5.1

En vigueur étendu

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

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

Article 5.2

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Actions de développement des compétences**

Article 5.3

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Période de professionnalisation**

Article 6

En vigueur étendu

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

#### **Salariés bénéficiaires**

Article 6.1

En vigueur étendu

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

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

#### **Objectifs de la période de professionnalisation**

Article 6.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **Mise en œuvre de la période de professionnalisation**

Article 6.3

En vigueur étendu

#### **Principes de mise en œuvre**

Article 6.3.1

En vigueur étendu

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

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

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50

salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

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

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

### Durée de la période de professionnalisation

#### Article 6.3.2

En vigueur étendu

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

La durée minimale ne s'applique pas aux :

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

### Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

#### Article 7

En vigueur étendu

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

Les entreprises de la branche recourront également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

#### Préparation opérationnelle à l'emploi

##### Article 7.1

En vigueur étendu

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche sous réserve de disponibilité financière.

A l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

#### Contrat de professionnalisation

##### Article 7.2

En vigueur étendu

#### Publics visés

##### Article 7.2.1

En vigueur étendu

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de moins de 26 ans ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- les bénéficiaires d'un CUI.

#### Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

##### Article 7.2.2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
  - une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification (s) recherchée (s) ;(1)
  - une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.
- Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :
- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveaux V, IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
  - l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA dont relève la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail qui prévoit que les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### **Durée de la formation**

Article 7.2.3

En vigueur étendu

La durée de formation dépend des besoins de l'entreprise et/ou du profil du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation représenteront :

- 20 % maximum de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau V, IV et III, ou d'une formation qualifiante reconnue dans la convention collective de la coiffure.

Néanmoins, les partenaires sociaux, confient à la CPNEFP de la branche, et par dérogation, le soin d'étudier les demandes de contrats dont les formations ne seraient pas comprises dans les cas cités aux articles 7.2.2 et 7.2.3 et qui nécessiteraient une extension de la durée du contrat au-delà de 12 mois et/ou une extension du temps de formation au-delà de 20 % de la durée du contrat. Les cas et conditions de recours seront définis par la CPNEFP de la branche.

### **Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**

Article 7.2.4

En vigueur étendu

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

Age	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (1)	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points. (2) Tous les diplômes supérieurs ou égaux au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

### **Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises**

Article 7.2.5

En vigueur étendu

A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

### **Forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation**

Article 7.3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la CPNEFP.

### **Fonction tutorale**

Article 7.4

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

*Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.(1)*

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de 45 ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Chaque tuteur devra obligatoirement suivre une formation de tuteur de 7 heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de 3 ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

A défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### Contrat d'apprentissage

#### Article 7.5

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises, dans l'intérêt général de la formation professionnelle, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné en tant qu'OCTA de la branche.

### Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation

#### Article 7.6

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes. Ces formations qualifiantes se déroulent sur une période de 6 ou 12 mois.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences. Cette mission devra être réalisée dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

A l'issue de cette première période, La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires ;
- les publics prioritaires ;
- les référentiels de compétences.

### Publics prioritaires

#### Article 7.6.1

Dans le cadre des formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité, notamment :

- aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général ;
- aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme ou le titre ;
- aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général.

### Liste des formations qualifiantes proposées

#### Article 7.6.2

Les formations qualifiantes proposées s'articulent autour de grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il s'agit notamment de :

- la coiffure masculine ;
- le stylisme et tendances ;
- la technique et tendances.

En outre, s'ajoutent les formations qualifiantes qui pourront être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation. Il s'agit notamment :

- du management et de la gestion ;

- de l'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie ;
- de la création et la transmission d'entreprises.

#### **Congé individuel de formation**

Article 7.6.3

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'il soit été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Pour pouvoir bénéficier du CIF, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'il soit été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, en application de l'article R. 6322-2 du code du travail.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé.

#### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 8

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à faciliter l'élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la branche de la liste de formations éligibles au CPF.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de 2 ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

#### **Passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié**

Article 9

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

#### **Egalité entre les hommes et les femmes**

Article 10

En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

## Validation des acquis de l'expérience (VAE)

### Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débuter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

## Entretien professionnel

### Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type.

Une guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCA de la branche. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié au moins deux des trois mesures suivantes :

- avoir suivi au moins trois actions de formation externe, technique ou transverse reconnues par la branche, répondant à la définition légale de l'action de formation et prises en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

*Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels ou de deux des trois mesures précitées, l'employeur sera sanctionné par l'obligation de réaliser un abondement au titre du CPF, par salarié concerné. Cet abondement d'heures « supplémentaires » est de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel et valorisé à 30 € de l'heure(1)*

(1) Aalinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## Bilan de compétences

### Article 13

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail externe à l'entreprise.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le Fongecif.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

#### **Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure**

##### **Article 14**

En vigueur étendu

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

#### **Financement de la formation professionnelle**

##### **Article 15**

En vigueur étendu

#### **Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue**

##### **Article 15.1**

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation. (1)

- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.(2)

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA de la branche.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.  
(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### **Contribution conventionnelle au développement de la formation continue**

##### **Article 15.2**

En vigueur étendu

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

#### **Tableau récapitulatif**

##### **Article 15.3**

En vigueur étendu

(En pourcentage.)

	<b>-11 salariés</b>	<b>11 à -20 salariés</b>	<b>20 à -50 salariés</b>	<b>50 à -300 salariés</b>	<b>300 salariés et plus</b>
FPSPP		0,15	0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	
Total contribution légale	0,55	1	1	1	1
Contribution conventionnelle	0,40	0,30	0,60	0,60	0,60
Total taux de contribution	0,95	1,30	1,60	1,60	1,60

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement par la section paritaire professionnelle de la branche.

## Révision des conditions de financement

Article 15.4

En vigueur étendu

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (section paritaire professionnelle) dont relève la branche et validées par le CA national et publié sur le site internet de l'OPCA.

## Dispositions diverses

Article 16

En vigueur étendu

## Champ d'application

Article 16.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

## Durée

Article 16.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié par avenant 2 du 29 juillet 2015.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

## Révision et dénonciation

Article 16.3

En vigueur étendu

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

*Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.(1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## Bilan d'application

Article 16.4

En vigueur étendu

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

## Dépôt

Article 16.5

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

## Adhésion

Article 16.6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

## Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	CNEC UNEC
Organisations de salariés	FGTA FO FCS UNSA

## Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'article 7 du présent accord) ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise ;
- recevoir les accords d'entreprise conclus en application de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Le présent accord met en œuvre le regroupement de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire d'interprétation. Il ne reprendra pas, malgré la possibilité offerte par l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'observatoire de branche, celui-ci, visé par l'accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle, existant par ailleurs. Il définit la composition, le fonctionnement de la commission et détaille chacune de ses attributions.

Le présent accord annule et remplace l'article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure, ainsi que l'accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs.

L'ensemble des références à la commission mixte paritaire, à la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise et à la commission nationale paritaire d'interprétation présentes dans la CCN de la coiffure sont remplacées par des références à la commission de négociation et d'interprétation.

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 tel que modifié par l'avenant n° 30 du 27 mai 2013.

### **Secrétariat de la commission et adresse de la commission**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Au jour de la conclusion du présent accord, le secrétariat de la commission est attribué à l'UNEC, sise au 36, rue du Sentier, 75002 Paris. Cette adresse est également celle de la commission. Tout changement devra être notifié au ministère chargé du travail.

### **Attributions de la commission**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'art. 7 du présent accord) ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise.

### **Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

La commission de négociation et d'interprétation est une commission paritaire composée :

- d'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit identique à celui du collège salariés.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par version électronique les convocations aux membres de la commission sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente réunion, et les éventuelles questions d'interprétation soumises à la commission.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

### **Saisine de la commission d'une question d'interprétation**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives sur le plan national doivent saisir la commission des litiges relatifs à l'interprétation qu'il convient de donner aux stipulations de la CCN, de ses avenants et des accords conclus au sein de la branche. La saisine est également ouverte aux salariés et aux chefs d'entreprise. À compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de 2 mois. La question d'interprétation est au besoin ajoutée à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Les membres de la commission recevront une copie de la saisine au moins 1 semaine avant la réunion d'interprétation.

Les décisions d'interprétation sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Les avis délibérés à la majorité absolue des voix par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission dans les mêmes conditions de majorité. Ledit avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

### **Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;
- au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps.

Cette stipulation ne fait pas obstacle à la transmission ultérieure, eut égard à la réécriture du code du travail prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'accords portant sur d'autres thématiques.

Les accords doivent être transmis au secrétariat de la commission, dont l'adresse est désignée à l'article 2 du présent accord. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente, qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois.

#### Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité

Article 7

En vigueur étendu

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

#### Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Révision et dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois.

*Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. (1)*

#### Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.  
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

#### Dépôt

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

#### Adhésion

Article 11

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

### Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	CNEC UNEC
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FGTA FO FS CFDT FCS UNSA FCS CGT

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans les tableaux de garanties le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale modifié sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, donc y compris le cas durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'intégralité des tableaux de garanties figurant à l'article 3 « Garanties » sont substitués par les suivants :

#### REGIME GENERAL - GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE

ACTES	Sécurité sociale	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUROU PSYCHIATRIE <sup>1</sup>		

Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80% BR / 100% BR	55 % BR / 35 % BR
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80% BR / 100% BR	35 % BR / 15 % BR
Frais de séjour	80% BR / 100% BR	65 % BR / 45% BR
Forfait journalier <sup>(2)</sup>	Néant	100% du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	Néant
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
<b>CONSULTATIONS . VISITES</b>		
Consultations généralistes - Visites Optam	70% BR	30% BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	70% BR	30% BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	70% BR	30% BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	70% BR	30% BR
Actes de spécialité Optam // Optam Co	70% BR	30% BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	70% BR	30% BR
Analyses et examens de biologie	60% BR	40% BR
Radiologie Optam	70% BR	30% BR
Radiologie Hors Optam	70% BR	30% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	60% BR	40% BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
<b>PHARMACIE - TRANSPORT</b>		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	65% BR	35% BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	30% BR	70% BR
Médicaments à SMR faible	15% BR	85% BR
Frais de transport	65% BR	35% BR
<b>DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE</b>		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	70% BR	55 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	70% BR	200% BR
Inlays - Onlay (INO) *	70% BR	200% BR
Orthodontie	100% BR	75% BR tous les 6 mois
<b>DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE</b>		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	Néant
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50% FR limités à 1% PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- Greffe gingivale	Néant	50% FR limités à 3% PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
- Allongement coronaire	Néant	50% FR limités à 0,5% PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- Lambeau	Néant	50% FR limités à 1,5% PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
<b>OPTIQUE <sup>3</sup></b>		
Verres (par verre)	60% BR	40% BR + 79,50 €
Montures	60% BR	40% BR + 111 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	60% BR	40% BR + 3,5% PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	3,5% PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6% PMSS
<b>MATERNITE</b>		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) **	Néant	7% PMSS
Chambre particulière	Néant	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100% FR dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80% FR limités à 4% PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1er janvier 2017) OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO(Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique. \*Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.

\*\* Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des plafondiers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

#### REGIME ALSACE MOSELLE - GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE

ACTES	Sécurité sociale	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE <sup>1</sup>		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90% BR / 100% BR	10% BR / néant
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90% BR / 100% BR	10% BR / néant
Frais de séjour	100% BR	Néant
Forfait journalier <sup>(2)</sup>	Néant	100% du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	100% FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS par jour
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
CONSULTATIONS - VISITES		
Consultations généralistes - Visites Optam	90% BR	120% BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	90% BR	100% BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	90% BR	120% BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	90% BR	100% BR
Actes de spécialité Optam // Optam Co	90% BR	120% BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	90% BR	100% BR
Analyses et examens de biologie	90% BR	60% BR
Radiologie Optam	90% BR	70% BR
Radiologie Hors Optam	90% BR	50% BR
Auxiliaires médicaux	90% BR	60% BR
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	90% BR	60% BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
PHARMACIE - TRANSPORT		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	90% BR	10% BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	80% BR	20% BR
Médicaments à SMR faible	15% BR	85% BR
Frais de transport	90% BR	10% BR
DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	90% BR	260% BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	90% BR	260% BR
Inlays - Onlay (INO) *	90% BR	260% BR
Orthodontie	100% BR	200% BR
DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	250% BR reconstituée **
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50% FR limités à 1% PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- Greffe gingivale	Néant	50% FR limités à 3% PMSS par intervention dans la limite de 1 greffe par an
- Allongement coronaire	Néant	50% FR limités à 0,5% PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- Lambeau	Néant	50% FR limités à 1,5% PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
OPTIQUE <sup>3</sup>		
Verres (par verre)	90% BR	10% BR + 111 €
Montures	90% BR	10% BR + 95 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	90% BR	100 BR + 8% PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	8% PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6% PMSS
MATERNITE		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) ***	Néant	10% PMSS
Chambre particulière	Néant	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
AUTRES REMBOURSEMENTS		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100% FR dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1er janvier 2017) OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO(Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique \*Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale. \*\* Le montant de la BR reconstituée est de 107,50 €

\*\*\* Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

#### Entrée en vigueur et durée de l'accord

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015 et de l'avenant n° 1 du 15 juin 2016.

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

#### Révision et dénonciation

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. (1)

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de cet accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur auprès des services ministériels ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L.2231-1 et L.2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

### Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC),
Organisations de salariés	La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent, d'une part, de revaloriser l'ensemble des grilles de rémunérations et, d'autre part, de revoir certaines classifications des emplois techniques, des emplois de coiffeur ainsi que celles afférentes aux emplois de l'esthétique-cosmétique.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions suivantes :

- l'article 1.2 relatif à la classification des emplois esthétiques-cosmétiques du chapitre III ;
- l'article 1.3 relatif aux emplois non techniques du chapitre III ;
- l'article 1.4.1, paragraphes a, b et c, relatif à la classification des personnes qualifiées du chapitre III ;
- l'avenant n° 1 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

#### Rémunérations. - Généralités

##### Article 1er

En vigueur étendu

#### Salaires minima conventionnels

##### Article 1.1

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention collective sont définis ci-après.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager des négociations relatives à la revalorisation de ces minima chaque année.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de supprimer les coefficients hiérarchiques 190 et 270 afférents à la fonction de « personne qualifiée ».

Néanmoins, les bénéficiaires des coefficients 190 et 270 conservent, à titre exceptionnel, le statut d'agent de maîtrise ainsi que les avantages individuels acquis liés à ce statut.

A l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés titulaires du BP ou du BM suivi de 10 années d'exercice dans la profession bénéficieront du statut d'agent de maîtrise dans les conditions fixées à l'article 1.2.2 du présent avenant.

#### Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure

##### Article 1.2

En vigueur étendu

Employés techniques de la coiffure

<b>CLASSIFICATION Coefficient</b>	<b>DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)</b>	<b>QUALIFICATION requise</b>	<b>SALAIRE minimum conventionnel</b>
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé.	1 280,10
Assistant ou coiffeur débutant 110	Idem.	Salarié titulaire du CAP ou salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession.	1 295
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des attentes du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - renseigne et exploite les fichiers clients ; - intègre et met en oeuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998).	1 305
Coiffeur confirmé 130	Idem.	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession.	1 330

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 €.

#### Article 1.2.1

##### Salaires minima conventionnels. - Emplois techniques de la coiffure

<b>CLASSIFICATION Coefficient</b>	<b>DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)</b>	<b>QUALIFICATION requise</b>	<b>SALAIRE minimum conventionnel</b>
Coiffeur qualifié 140	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des attentes du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - renseigne et exploite les fichiers clients ; - intègre et met en oeuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM.	1 370
Coiffeur qualifié 150	Idem.	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession.	1 410

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 €.

#### Article 1.2.2

##### Salaires minima conventionnels

##### Emploi technique agent de maîtrise de la coiffure

Soucieux de reconnaître l'expérience professionnelle acquise après l'obtention du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise, les partenaires sociaux décident que le coefficient 160 bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise.

##### Emploi technique. - Agent de maîtrise de la coiffure

<b>CLASSIFICATION Coefficient</b>	<b>DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)</b>	<b>QUALIFICATION requise</b>	<b>SALAIRE minimum conventionnel</b>
Coiffeur qualifié 160	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des attentes du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - renseigne et exploite les fichiers clients ; - intègre et met en oeuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession.	1 500

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 €.

### Salaires minima conventionnels. - Esthétique-cosmétique

Article 1.3

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI (1)	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation délivrée attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel).	105	1 280,10
2. Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans le profession.	115	1 290
3. Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	125	1 305
4. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique.	135	1 320
5. Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise ou bac pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	145	1 330
6. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique.	155	1 340
7. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	165	1 370

### Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Article 1.4

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Personnel de nettoyage ou de gros travail ; manutentionnaire.	100	1 280,10
2. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110	1 290,00
3. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession ; employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession.	120	1 300,00
4. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; secrétaire.	130	1 320,00

### Salaires minima conventionnels Agents de maîtrise et cadres administratifs

Article 1.5

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I. Agents de maîtrise		
1. Secrétaire de direction.	230	1 525
2. Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.	240	1 550
3. Attaché de direction.	250	1 600
4. Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un service aux attributions délimitées. Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés.	285	1 770
5. Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 820
6. Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés.	305	1 880
II. Cadres administratifs		
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur.	330	2 010
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures.		
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2 290

**Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement**

Article 1.6

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>NIVEAU définition de l'emploi</b>	<b>COEFFICIENT</b>	<b>SALAIRE MINIMUM conventionnel</b>
Responsable d'établissement (établissement de 0 à 9 salariés).	300	1 735
Responsable d'établissement (établissement de 10 à 19 salariés).	370	2 060
Responsable d'établissement (établissement de 20 salariés et plus).	500	2 580

Conformément à l'article 8.2.5 de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les responsables d'établissement dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimale de leur rémunération de 10 % des minima conventionnels fixés ci-dessus.

**Salaires minima conventionnels. - Animateur de réseau**

Article 1.7

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>NIVEAU définition de l'emploi</b>	<b>COEFFICIENT</b>	<b>SALAIRE MINIMUM conventionnel</b>
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 450
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 550
Animateur de réseau (de plus de 10 établissements)	530	2 650

**Primes d'ancienneté**

Article 1.8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Avenant n° 12 du 16 juillet 2008**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coiffure française ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Le syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

**Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser l'ensemble des grilles de rémunérations, ainsi que la prime d'ancienneté.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

**Rémunérations. - Généralités**

Article 1er

En vigueur étendu

**Salaires minima conventionnels**

Article 1.1

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention collective sont définis ci-après.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager des négociations relatives à la revalorisation de ces minima chaque année.

**Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure**

Article 1.2

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>CLASSIFICATION Coefficient</b>	<b>DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)</b>	<b>QUALIFICATION requise</b>	<b>SALAIRE minimum conventionnel</b>
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé.	1 325
Assistant ou coiffeur débutant 110	Idem.	Salarié titulaire du CAP ou salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession.	1 335
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des attentes du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - renseigne et exploite les fichiers clients ; - intègre et met en oeuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post-1998).	1 345
Coiffeur confirmé 130	Idem.	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post-1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession.	1 365

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 €.

Article 1.2.1

Salaires minima conventionnels. - Emplois techniques de la coiffure

(En euros.)

<b>CLASSIFICATION Coefficient</b>	<b>DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)</b>	<b>QUALIFICATION requise</b>	<b>SALAIRE minimum conventionnel</b>
Coiffeur qualifié 140	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des attentes du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - renseigne et exploite les fichiers clients ; - intègre et met en oeuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM.	1 405
Coiffeur qualifié 150	Idem.	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession.	1 440

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 €.

Article 1.2.2

Salaires minima conventionnels. - Emploi technique, agent de maîtrise de la coiffure

(En euros.)

<b>CLASSIFICATION Coefficient</b>	<b>DÉFINITION DE L'EMPLOI (activités effectuées)</b>	<b>QUALIFICATION requise</b>	<b>SALAIRE minimum conventionnel</b>
Coiffeur qualifié 160	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ; - participe à l'évaluation des attentes du client ; - assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ; - renseigne et exploite les fichiers clients ; - intègre et met en oeuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; - assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession.	1 535

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78 €.

### Salaires minima conventionnels. - Esthétique-cosmétique

Article 1.3

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel).	105	1 325
2. Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession.	115	1 335
3. Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	125	1 340
4. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 355
5. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	145	1 360
6. Esthéticien(ne) titulaire du BTS d'esthétique-cosmétique.	155	1 375
7. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	165	1 400

### Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Article 1.4

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
1. Personnel de nettoyage ou de gros travail ; manutentionnaire.	100	1 325
2. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110	1 330
3. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession ; employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession.	120	1 335
4. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; secrétaire.	130	1 345

### Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs

Article 1.5

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I. - Agents de maîtrise 1. Secrétaire de direction.	230	1 545
2. Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable. 3. Attaché de direction.	240	1 565
4. Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un services aux attributions délimitées. Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés.	250	1 625
5. Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	285	1 785
6. Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés. II. - Cadres administratifs Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur.	295	1 835
	305	1 920
	330	2 040

Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures.

Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.

&gt; 330

2 310

**Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement**

Article 1.6

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Responsable d'établissement (établissement de 0 à 9 salariés).	300	1 780
Responsable d'établissement (établissement de 10 à 19 salariés).	370	2 100
Responsable d'établissement (établissement de 20 salariés et plus).	500	2 665

Conformément à l'article 8.2.5 de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les « responsables d'établissements » dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimale de leur rémunération de 10 % des minima conventionnels fixés ci-dessus.

**Salaires minima conventionnels. - Animateur de réseau**

Article 1.7

En vigueur étendu

(En euros.)

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 500
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 620
Animateur de réseau (de plus de 10 établissements)	530	2 705

**Primes d'ancienneté**

Article 1.8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail (Arrêté du 23 octobre 2008, art. 1er.)

**Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima**

**Signataires**

Organisations patronales	FNCF ; CNEC.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FO ; CSFV CFTC.

**Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser l'ensemble des grilles de rémunérations.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles 1.2 « Emplois de la coiffure », 1.2.1 « Emplois techniques de la coiffure », 1.2.2 « Emploi technique agent de maîtrise de la coiffure », 1.3 « Esthétique-cosmétique », 1.4 « Employés non techniques », 1.5 « Agents de maîtrise et cadres administratifs », 1.6 « Responsables d'établissement » et 1.7 « Animateur de réseau » de l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

**Rémunérations. - Généralités**

Article 1er

En vigueur étendu

**Salaires minima conventionnels**

Article 1.1

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention collective sont définis ci-après.

**Salaires minima conventionnels des employés de la coiffure**

Article 1.2

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>Classification coefficient</b>	<b>Définition de l'emploi (activités effectuées)</b>	<b>Qualification requise</b>	<b>Salaire minimum</b>
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé.	1 360
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession.	1 370
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. Participe à l'évaluation des attentes du client. Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. Renseigne et exploite les fichiers clients. Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998).	1 375
Coiffeur confirmé 130	Idem coiffeur coefficient 120.	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession.	1 385

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78€.

## 1.2.1. Salaires minima conventionnels des emplois techniques de la coiffure

(En euros.)

<b>Classification coefficient</b>	<b>Définition de l'emploi (activités effectuées)</b>	<b>Qualification requise</b>	<b>Salaire minimum</b>
Coiffeur qualifié 140	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. Participe à l'évaluation des attentes du client. Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. Renseigne et exploite les fichiers clients. Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels.	Salarié titulaire du BP ou du BM.	1 425
Coiffeur qualifié 150		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession.	1 460

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78€.

## 1.2.2. Salaires minima conventionnels des employés techniques et agents de maîtrise de la coiffure

(En euros.)

<b>Classification coefficient</b>	<b>Définition de l'emploi (activités effectuées)</b>	<b>Qualification requise</b>	<b>Salaire minimum</b>
-----------------------------------	--	------------------------------	------------------------

Coiffeur qualifié 160	<p>Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé.</p> <p>Participe à l'évaluation des attentes du client.</p> <p>Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services.</p> <p>Renseigne et exploite les fichiers clients.</p> <p>Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste).</p> <p>Assure la gestion des produits et des matériels.</p>	<p>Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession.</p>	1 555
--------------------------	---	--	-------

Tout salarié, quel que soit son niveau, pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils bénéficiera d'une majoration de son minimum conventionnel de 48,78€.

#### **Salaires minima conventionnels des employés de l'esthétique-cosmétique**

Article 1.3

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>Définition de l'emploi</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaire minimum</b>
1. Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel).	105	1 355
2. Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession.	115	1 365
3. Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	125	1 370
4. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique.	135	1 375
5. Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	145	1 380
6. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique.	155	1 400
7. Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme.	165	1 425

#### **Salaires minima conventionnels des employés non techniques**

Article 1.4

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>Définition de l'emploi</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaire minimum</b>
1. Personnel de nettoyage ou de gros travail ; manutentionnaire.	100	1 355
2. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110	1 365
3. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession ou Employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession.	120	1 370
4. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession, aide-comptable, secrétaire.	130	1 390

#### **Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs**

Article 1.5

En vigueur étendu

(En euros.)

<b>Définition des emplois</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaire minimum</b>
I. -Agents de maîtrise		
1. Secrétaire de direction.	230	1 568
2. Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable.	240	1 588
3. Attaché de direction.	250	1 649
4. Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un service aux attributions délimitées. Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés.	285	1 811
5. Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 865
6. Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés.	305	1 950
II. - Cadres administratifs		
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur.	330	2 070

Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures		
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	> 330	2 345

### **Salaires minima conventionnels des responsables d'établissement**

Article 1.6

En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau. - Définition de l'emploi	Coef.	Salaire minimum
Responsable d'établissement (établissement de 0 à 9 salariés)	300	1 817
Responsable d'établissement (établissement de 10 à 19 salariés)	370	2 131
Responsable d'établissement (établissement de 20 salariés et plus)	500	2 704

Conformément à l'article 8.2.5 de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les responsables d'établissement dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimale de leur rémunération de 10 % des minima conventionnels fixés ci-dessus.

### **Salaires minima conventionnels des animateurs de réseau**

Article 1.7

En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau. - Définition de l'emploi	Coef.	Salaire minimum
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 537
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 659
Animateur de réseau (de plus de 10 établissements)	530	2 745

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

### **Article 5**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations**

Signataires	
Organisations patronales	La FNCF ; Le CNEC,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les grilles de rémunérations afférentes aux emplois non techniques, aux agents de maîtrise et cadres administratifs et aux emplois esthétique-cosmétique.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles 1.3 « Esthétique-cosmétique » ; 1.4 « Employés non techniques » ; 1.5 « Agents de maîtrise et cadres administratifs » à la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes du 10 juillet 2006 de l'avenant n° 18.

### **Grille des classifications et des rémunérations minimales conventionnelles pour les emplois de l'esthétique-cosmétique**

#### Article 2

En vigueur étendu

(En euros.)

Définition des emplois	Coefficient	Minimum garanti
------------------------	-------------	-----------------

1	Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel).	105	1 410
2	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP « Maquilleur conseil animateur » et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession.	115	1 415
3	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP « Maquilleur conseil animateur » et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce certificat ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	125	1 420
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique.	135	1 440
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	145	1 450
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique.	155	1 460
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	165	1 470

#### Salaires minimaux conventionnels des employés non techniques

##### Article 3

En vigueur étendu

(En euros.)

Définition des emplois	Coefficient	Minimum garanti
Personnel de nettoyage ou de gros travail. Manutentionnaire.	100	1 410
Hôte d'accueil, de caisse et de vente. Employé de comptabilité.	110	1 415
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession. Employé de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession.	120	1 420
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession. Aide-comptable. Secrétaire.	130	1 460

#### Salaires minimaux conventionnels des agents de maîtrise et des cadres administratifs

##### Article 4

En vigueur étendu

(En euros.)

Définition des emplois	Coefficient	Minimum garanti
I. - Agents de maîtrise Secrétaire de direction.	230	1 600
Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.	240	1 620
Attaché de direction.	250	1 682
Chef de service administratif : dirige, sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise, un service aux attributions délimitées. Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés.	285	1 850
Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants. Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan.	295	1 905
Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés.	305	1 990
II. - Cadres administratifs Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur.	330	2 115
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2 395

#### Clause de revoyure

##### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer une renégociation des salaires minimaux conventionnels dans les 3 mois qui suivent l'augmentation du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum prévu dans le présent avenant.

#### Egalité professionnelle

##### Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

#### Entrée en vigueur et durée de l'accord

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1er du présent avenant.

#### Champ d'application

##### Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

#### Dépôt et extension

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

#### Adhésion

##### Article 10

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

### Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis

Signataires	
Organisations patronales	CNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; SCE FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'article 1.3 de l'article 1er du chapitre II « Formation » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

#### Apprentis niveau V

##### Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue aux articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail en fonction de la tranche d'âge considérée et de l'année d'exécution du contrat ; chaque pourcentage du Smic étant majoré de deux points.

#### Apprentis niveau IV

##### Article 2

En vigueur étendu

Quelle que soit la qualité de l'employeur (même employeur, ou employeur différent), la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau IV, après avoir obtenu un diplôme de coiffure de niveau V par la voie de l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'Education nationale, sous contrat d'association avec l'Etat ou purement privé, est définie comme suit :

Âge	Période	Taux de rémunération
16-17 ans	1re année	57 % du Smic
	2e année	67 % du Smic
18-20 ans	1re année	67 % du Smic
	2e année	77 % du Smic
21 ans et plus	1re année et 2e année	80 % du Smic

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage. La rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 6 mai 2013 - art. 1)

#### Champ d'application

##### Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

**Entrée en vigueur et durée****Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Dépôt****Article 5**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

**Adhésion****Article 6**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le CNEC ; L'UNEC,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FCS UNSA,

En vigueur étendu

Il a été décidé de revaloriser les primes d'ancienneté des salariés relevant des emplois de chacune des filières.

Aussi, le présent avenant annule et remplace les avenants nos 23 et 24 en date du 16 avril 2012 et l'avenant n° 12 en date du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

**Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure****Article 1er**

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire minimal
I	1	Coiffeur(se) débutant(e)	1 470
	2	Coiffeur(se)	1 475
	3	Coiffeur(se) confirmé(e)	1 480
II	1	Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 500 1 530
	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 620
	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 740
III	1	Manager	1 895
	2	Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 270 2 680
	3	Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 840 2 890

**Salaires minima des emplois connexes****Article 2**

En vigueur étendu

**Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique****Article 2.1**

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
105	1 470
115	1 475
125	1 485
135	1 500
145	1 510
155	1 520

<b>Coefficient</b>	<b>Salaire minimal</b>
165	1 530

#### **Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure**

Article 2.2

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Salaire minimal</b>
100	1 470
110	1 475
120	1 480
130	1 520

#### **Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure**

Article 2.3

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

<b>Coefficient</b>	<b>Salaire minimal</b>
230	1 660
240	1 660
250	1 690
285	1 890
295	1 950
305	2 030
330	2 150
330 et au-dessus	2 440

#### **Prime d'ancienneté**

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Champ d'application et entrée en vigueur**

Article 4

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Dépôt**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.

---

### **Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le CNEC ; L'UNEC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FCS UNSA,

En vigueur étendu

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

#### **Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire minimal
I	1	Coiffeur(se) débutant(e)	1 484
	2	Coiffeur(se)	1 489
	3	Coiffeur(se) confirmé(e)	1 494
II	1	Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 514 1 544
	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 635
	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 756
III	1	Manager	1 911
	2	Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 289 2 702
	3	Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 863 2 914

#### Salaires minima des emplois connexes

Article 2

En vigueur étendu

#### Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Article 2.1

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
105	1 482
115	1 487
125	1 497
135	1 512
145	1 523
155	1 533
165	1 543

#### Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure

Article 2.2

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
100	1 482
110	1 487
120	1 492
130	1 533

#### Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Article 2.3

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal
230	1 674
240	1 674
250	1 704
285	1 906
295	1 967
305	2 047
330	2 168
330 et au-dessus	2 460

#### Prime d'ancienneté

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Champ d'application et entrée en vigueur**

**Article 4**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Dépôt****Article 5**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.

**Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNEC UNEC
Organisations de salariés	FGTA FO FCS UNSA

En vigueur étendu

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

**Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure****Article 1er**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Salaires minima des emplois connexes****Article 2**

En vigueur étendu

**Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique****Article 2.1**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure****Article 2.2**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure****Article 2.3**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Prime d'ancienneté****Article 3**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Champ d'application et entrée en vigueur****Article 4**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Dépôt****Article 5**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 25 mai 2010 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2010-06-01

**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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 17 du 16 septembre 2009 portant création d'un article à l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/47, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 15 juillet 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2010-07-24

**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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 15 avril 2009, relatif au régime de frais de santé, à la convention collective susvisée.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui permet le maintien des garanties pour des durées égales à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture ;

- l'accord du 18 mars 2010, relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

**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. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2009/27 et 2010/16, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2010-11-09

**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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 18 du 18 mars 2010, relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

**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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/30, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un accord, de son avenant et son annexe conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2011-02-24

**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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Le troisième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail, qui prévoient trois types de qualification dont les certificats de qualification professionnelle en lieu et place des qualifications figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, et définissent le contenu de ces certificats de qualification professionnelle. Le quatrième alinéa de l'article 2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail. Le cinquième alinéa de l'article 2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, qui prévoient que les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois. L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail, qui prévoit que les périodes de professionnalisation sont également ouvertes aux salariés en contrat unique d'insertion à durée déterminée.

Le premier tiret du troisième alinéa de l'article 4-2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6324-3, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail, qui prévoient trois types de qualification dont les certificats de qualification professionnelle en lieu et place des qualifications figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, et définissent le contenu de ces certificats de qualification professionnelle.

Le troisième alinéa de l'article 5-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-11.

Par ailleurs, le troisième alinéa de l'article 5-1, le premier alinéa de l'article 5-2 et le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 5-3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail.

Le troisième tiret du premier point du deuxième alinéa de l'article 14-1 et ceux des articles 14-2 et 14-3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputant pas sur la seule collecte de professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

L'article 15-6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que l'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs ;

- l'avenant n° 2 et son annexe du 21 avril 2010, relatif à la mise en place de formations qualifiantes sur les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation, à l'accord du 21 avril 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord, de l'avenant et de l'annexe susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledits accord, avenant et annexe.

## 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. - Les textes de l'accord, de l'avenant et de l'annexe susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/34, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## Arrêté du 15 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)

Paru au JORF du 2011-12-20

## 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 22 du 1er décembre 2010 et de son annexe IV, relatif à l'amélioration des garanties conventionnelles du régime complémentaire de frais de santé, à la convention collective susvisée.

L'annexe IV, qui ne régit pas les relations collectives entre employeurs et salariés, est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail qui dispose que l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés.

## 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/09, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

## Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)

Paru au JORF du 2011-12-22

## 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'avenant n° 20 du 21 septembre 2010, relatif à la création d'un CQP « Manager de salon de coiffure », à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 1-1-4 de l'avenant n° 20 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 21 du 21 septembre 2010, relatif à la création du brevet de maîtrise (niveau III), à la convention collective susvisée.

L'article 6 de l'avenant n° 21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 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.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2012-03-06

#### 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes « d'une part » et « et d'autre part sur un contrôle d'opportunité au regard de la politique de la branche » du 2e alinéa de l'article 4-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2232-22 code du travail, qui prévoit que le contrôle opéré par la commission se limite à vérifier que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, à l'exclusion de tout contrôle en opportunité.

La phrase « En cas de non-validation, par la CPNV, l'accord est réputé non écrit » au 3e alinéa de l'article 4-1 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, qui prévoit que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission et qu'à défaut l'accord est réputé avoir été validé.

Le dernier tiret du 2e point de l'article 5-1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, en tant qu'il a pour conséquence d'empêcher l'application du dispositif mis en place par la loi.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2012-08-15

#### 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations des emplois connexes et administratifs, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2012-11-07

#### 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant du 16 avril 2012 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 3.4 est étendu, sous réserve du respect 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-09

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositeurs-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propriété et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2012-12-11

#### 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'accord du 2 juillet 2012 relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2013-04-11

## 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 29 du 2 juillet 2012, relatif à l'outillage, à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1331-2, de l'article L. 3251-1 et de l'article L. 3251-2 du code du travail, tel que ce dernier a été interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mars 2000, n° 99-40.003 ; Cass. soc. 20 avril 2005, n° 03-40.069) dont il résulte que la retenue sur le salaire n'est possible que dans la limite de la fraction saisissable et dans l'hypothèse d'une faute lourde du salarié.

## 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 6 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2013-05-29

## 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif à la rémunération des apprentis à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage. La rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

## 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2013-06-19

## 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 27 du 21 juin 2012, relatif à l'amélioration des garanties collectives du régime complémentaire frais de santé obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de l'avenant n° 58 du 11 mars 2013 (BO 2013-24), relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance, audit accord.

**Article 2**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 114 du 15 février 2013 (BO 2013-16), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

**Article 3**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 47 du 24 avril 2013 (BO 2013-29), relatif à l'article n° 14.7 « utilisation du reliquat annuel », à ladite convention collective.

**Article 4**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2012 (BO 2013-3) audit accord.

**Article 5**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de l'avenant n° 146 du 4 février 2013 (BO 2013-11), relatif au barème des apprentis, à ladite convention collective.

**Article 6**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif à la promotion et au recrutement, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 19 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif au financement de la formation professionnelle, à ladite convention collective.

**Article 7**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de :

- l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-3), relatif à l'indemnisation en cas d'absence pour maladie, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 (BO 2013-19) à l'accord du 6 octobre 2006, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

**Article 8**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2013 (BO 2013-36) à l'avenant n° 23, relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à ladite convention collective.

**Article 9**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 30 novembre 2011 (BO 2013-19), relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 (BO 2013-11), relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, à ladite convention collective.

**Article 10**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 5 du 20 février 2013 (BO 2013-23) à l'avenant n° 15, relatif aux frais de soins de santé, à ladite convention collective.

**Article 11**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mars 2013 (BO 2013-21), relatif à la modification du libellé des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, à ladite convention collective.

**Article 12**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 (n° 2021), les dispositions de l'avenant n° 59 du 12 février 2013 (BO 2013-12), relatif à la prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective.

**Article 13**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2012 (BO 2013-12), relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 (BO 2013-33), relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 avril 2013 (BO 2013-21), relatif à l'allocation de fin de carrière, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 398) et des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), les dispositions de l'accord du 11 février 2013 (BO 2013-19) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), les dispositions de l'accord du 8 juillet 2013 (BO 2013-34) relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et cellulosiques du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 34 du 25 février 2013 (BO 2013-21) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 33 du 25 février 2013 (BO 2013-21), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 77 du 21 février 2013 (BO 2013-20), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2012 (BO 2013-34), relatif à la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 18 avril 2013 (BO 2013-23), relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord du 23 mai 2013 (BO 2013-31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de la professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 3 juillet 2013 (BO 2013-31) relatif à la modification de l'article 60.2 « salaire minimum professionnel », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2013 (BO 2013-13) à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2013, relatif à la prévoyance et à l'action sociale, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 décembre 2012 (BO 2013-24) audit accord.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

**Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2013-12-26

**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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6314-1 et L. 6325-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6314-1, L. 6314-2, L. 6325-1 et L. 6325-11 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6314-1, L. 6314-2 et L. 6325-1 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 5-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail.

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 5-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6314-1, L. 6314-2, L. 6325-1 et L. 6325-13 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 5-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6314-1, L. 6314-2 et L. 6325-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le troisième tiret du premier point du deuxième alinéa de l'article 15-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le troisième tiret du premier point du deuxième alinéa de l'article 15-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le deuxième point du deuxième alinéa de l'article 15-2 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article R. 6332-47 du code du travail.

Le troisième tiret du premier point du deuxième alinéa de l'article 15-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le deuxième point du deuxième alinéa de l'article 15-3 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article R. 6332-47 du code du travail.

L'article 16-6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2014-01-04

**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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 30 du 27 mai 2013, relatif à la modification du champ d'application géographique, 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 9/2013, relatif au fonds d'aide au paritarisme, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/16), à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 relatif au financement du paritarisme à l'accord du 3 octobre 2005, conclu le 3 juin 2013 (BOCC 2013/30) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 39, relatif au CQP de technicien boucher, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2014/2), à ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'accompagnement des entreprises et au développement de l'employabilité de leurs salariés en cas de difficultés économiques, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de vie, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 48, relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/4), à ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant portant rectification d'erreurs matérielles de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/42) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013/29) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 10 relatif aux réunions nationales, conclu le 21 juin 2011 (BOCC 2011/32) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux classifications, conclu le 16 janvier 2013 (BOCC 2013/15) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 53, portant modification de l'article 9.2 de la convention collective, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2013/34), à ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/1) dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 21, relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quater de la convention collective, conclu le 23 juillet 2013 (BOCC 2013/36), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des mètres-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 14, relatif au contrat de professionnalisation, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 juin 2013 (BOCC 2013/39) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de :

- l'accord sur le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 18

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2014-11-01

#### 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure », à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4-1 de l'avenant n° 32 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations, à 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 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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2014-12-02

#### 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 la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014**

Paru au JORF du 2015-01-10

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

## Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

## Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 janvier 2015 portant extension d'un accord départemental (Creuse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2015-01-16

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Creuse) du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2015-04-04

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 3 juillet 2013, relatif aux taux de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Les deux derniers alinéas de l'article 2-1 e sont exclus de l'extension, en tant qu'ils font référence à un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale

susvisée ;

Le 3e alinéa de l'article 2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6323-3 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

## 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 et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/36 et n° 2014/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2015-12-08

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail ;

- l'avenant n° 2 du 29 juillet 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

## 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 et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/28 et n° 2015/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2015-12-08

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif aux salaires, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, conclu le 8 juillet 2015 (BOCC 2015/38), à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima conventionnels conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/40) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima conclus le 6 juillet 2015 (BOCC 2015/39) dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère du 27 décembre 1999 (n° 2126), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties et sur la valeur du point conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/38) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 43 relatif aux salaires minima, conclu le 23 janvier 2015 (BOCC 2015/12), à ladite convention collective.

#### Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2015-12-23

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de :

- l'accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.  
L'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail ;  
- l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015 relatif au régime soins de santé, à 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 restante à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et 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.

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2016-06-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 23 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante 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 3 juin 2016.

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° 2015/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2016-10-25

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 octobre 2016.

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° 2016/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2016-10-25

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée.

Au premier alinéa de l'article 1er-1, les mots : « tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99 % du temps plein » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-8 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article 3-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail.

L'article 3-1-3 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le point A-2-1 de l'article 3-2-1 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-14-3 auquel il fait référence soit entendu comme étant le deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le point A-2-2 de l'article 3-2-1 est étendu sous réserve que les articles L. 3123-15 et L. 3122-2 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-13 et L. 3121-44 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le point C-1 de l'article 3-2-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 5.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'alinéa 3 de l'article 5.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

## 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 4 octobre 2016.

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° 2016/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2017-02-28

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence, à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

## 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 21 février 2017.

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° 2016/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2017-03-28

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les deux premiers alinéas de l'article 2.1 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1<sup>e</sup> du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le troisième alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8<sup>e</sup> du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 7.2.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail qui prévoient que les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Le cinquième alinéa de l'article 7.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.

Le premier tiret du premier alinéa de l'article 15-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 15-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Le deuxième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2017-05-11

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2016 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Les termes « Il est régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation que l'avenant du 16 avril 2008 » composant la troisième phrase du premier alinéa de l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

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° 2016/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 6 septembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-09-14

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord territorial relatif aux salaires minimaux des ouvriers (Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme), conclu le 12 avril 2017 (BOCC 2017/26), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord territorial sur les indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers (Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme), conclu le 12 avril 2017 (BOCC 2017/26), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 relatif aux salaires, conclu le 19 avril 2017 (BOCC 2017/26), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 40 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, conclu le 21 mars 2017 (BOCC 2017/24), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de :

- l'avenant n° 35 relatif aux salaires, conclu le 31 mars 2017 (BOCC 2017/26), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courrage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'accord paritaire de salaires, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628), les dispositions de :

- l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 21 avril 2017 (BOCC 2017/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 (n° 860), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires, conclu le 7 avril 2017 (BOCC 2017/25), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Manche du 9 janvier 1976 (n° 828), les dispositions de :

- l'avenant n° 38 relatif aux salaires, conclu le 14 avril 2017 (BOCC 2017/24), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires applicables au 1er avril 2017, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/26), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à une activité de fabrication de produits en béton, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima (Auvergne Rhône-Alpes), conclu le 18 avril 2017 (BOCC 2017/24), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

## Article 1er

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597).

## Article 2

Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747).

## Article 3

Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596).

## Article 4

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513).

## Article 5

Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

## Article 6

Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628).

## Article 7

Convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 (n° 860).

## Article 8

Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Manche du 9 janvier 1976 (n° 828).

## Article 9

Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

## Article 10

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 6 septembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2017-10-12

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)**

Paru au JORF du 2017-12-13

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 mars 2017 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif à la mise à jour des tableaux de garanties du régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

**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 6 décembre 2017.

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° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Nouveautés**



**Avenant n° 40**

**Date du texte : 2017-03-21**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant à l'accord du 29/09/1967 ouverture dimanche (5 octobre 2017) (Landes)**

**Date du texte : 2017-10-05**

**Publié au BOCC N° : 20170044**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	l'Union Nationale des Entreprises de Coiffure des Landes (UNEC LANDES )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT ) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## **Liste des sigles**



Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACO	Acte d'obstétrique.
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADDSC	Association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans la coiffure
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
ADSA	Association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMF	Autorité des marchés financiers
ANCV	Agence nationale pour les chèques vacances
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APCM	Assemblée permanente des chambres de métiers
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARGIC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
ATM	Actes techniques médicaux
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BDES	Base de données économiques et sociales
BM	Brevet de maîtrise
BMC	Brevet de maîtrise coiffeur
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Boîte postale
BRSS	Base de remboursement sécurité sociale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAS	Contrat d'accès aux soins
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CCNC	Convention collective nationale des cadres
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CESU	Chèque emploi-service universel
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CLEA	Socle de connaissances et compétences
CMP	Commission mixte paritaire
CMT	Consommation médicale totale
CMU	Couverture maladie universelle
CNAMS	Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEC	Conseil national des entreprises de coiffure
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSFV	Fédération commerce, services et force de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
CT	Conditions de travail
CUI	Contrat unique d'insertion
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DRH	Direction des ressources humaines
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises

Sigle	Définition
FNC	Fédération nationale de la coiffure
FNMF	Fédération nationale de la mutualité française
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
INPCA	Institution nationale de prévoyance de la coiffure
IPP	Incapacité permanente professionnelle
IRPC	Institution nationale de retraite de la coiffure
ISICA	Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire
ISR	Investissement socialement responsable
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MR	Montant remboursé
MRSS	Montant remboursé par la sécurité sociale
NAF	Nomenclature d'activités francaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMS	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PEE	Plan épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCOI	Plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises
PLFSS	Plafond de sécurité sociale
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RCS	Registre des commerces et des sociétés
RDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SA	Société anonyme
SIREN	Ce numéro est attribué par l' <b>[INSEE]</b> et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro <b>[SIREN]</b> classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription
SIRET	Le numéro <b>[SIRET]</b> est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du <b>[SIREN]</b> (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres ( <b>[NIC]</b> ) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMI	Système de management intégré
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMP	Salaire minimum professionnel
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SS	Sécurité sociale
TC	Tarif de convention
TM	Ticket modérateur
TNS	Travailleurs non salariés
TPE	Très petite entreprise
TR	Tarifs de responsabilité servant de base au remboursement de la sécurité sociale
TTC	Toutes taxes comprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UGRC	Union générale de retraite des cadres
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNMRRMF	Union nationale mutualiste de réassurance de la mutualité française
UNOCAM	Union nationale des organismes d'assurance maladie complémentaire
UNPMF	Union nationale de prévoyance de la mutualité française
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## **Liste thématique**



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garanties au bénéfice des salariés cadres (Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance)	Article 2.2	75
	Garanties au bénéfice des salariés cadres (Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance)	Article 2.2	75
	Garanties au bénéfice des salariés cadres (Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance)	Article 5.2	90
	Garanties au bénéfice des salariés non cadres (Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance)	Article 2.1	74
	Garanties au bénéfice des salariés non cadres (Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance)	Article 5.1	88
Arrêt de travail, Maladie	Garanties au bénéfice des salariés cadres (Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance)	Article 2.2	75
	Garanties au bénéfice des salariés cadres (Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance)	Article 5.2	90
	Garanties au bénéfice des salariés non cadres (Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance)	Article 2.1	74
	Garanties au bénéfice des salariés non cadres (Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance)	Article 5.1	88
	Maladie (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 17	15
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 1.1	1
Chômage partiel	Modulation du temps de travail (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 8.2.4	10
Clause de non-concurrence	Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 2.1	106
	Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 2.2	106
	Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 2.3	106
	Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 2.4	106
	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.2.4	6
	Critères de validité d'une clause de non-concurrence (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 2	106
	Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 3	106
	Rappel des grands principes (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 1er	106
	Renonciation à la clause de non-concurrence (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 4	107
Congés annuels	Situation des clauses de non-concurrence antérieures (Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 5	107
	Congés payés annuels (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 13.1	14
Congés exceptionnels	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 13.2	14
Démission	Durée (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.1	7
	Heures pour recherche d'emploi (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.4	7
Frais de santé	Annexes (Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé)		69
	Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé (Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé)	Article 1er	119
	Garanties (Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé)	Article 3	37
Harcèlement	Non-discrimination (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 3	2
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.5.1	7
Maternité, Adoption	Congé d'adoption (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 13.4	15
	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 13.2	14
	Femmes en état de grossesse (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 6.2.1	5
	Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail (Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle)	Article 5	80
Paternité	Mesures visant à garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle)	Article 4	80
	Congé de paternité (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 13.3	14
Période d'essai	Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai (Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai)	Article 1er	39
	Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai (Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai)	Article 2	39
	Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai (Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai)	Article 3	39
	Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai (Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai)	Article 4	39
	Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai (Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai)	Article 5	39
	Essai professionnel (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.1.1	5
	Période d'essai (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.3	7

Theme	Titre	Article	Page
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Durée (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.1	7
	Faute grave (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.3	7
	Formalités (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.2	7
	Heures pour recherche d'emploi (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.4	7
Prime, Gratification, Treizième mois	Prime d'ancienneté (Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 3	135
	Prime d'ancienneté (Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 3	136
	Prime d'ancienneté (Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 3	137
	Primes d'ancienneté (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 2	19
	Primes d'ancienneté (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.8	128
Salaires	Primes d'ancienneté (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.8	125
	Grille des classifications et des rémunérations minimales conventionnelles pour les emplois de l'esthétique-cosmétique (Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations)	Article 2	131
	Prime d'ancienneté (Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 3	135
	Prime d'ancienneté (Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 3	136
	Prime d'ancienneté (Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 3	137
	Primes d'ancienneté (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.8	128
	Primes d'ancienneté (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.8	125
	Salaires minima conventionnels Agents de maîtrise et cadres administratifs (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.5	124
	Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.5	127
	Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs (Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1.5	130
	Salaires minima conventionnels des animateurs de réseau (Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1.7	131
	Salaires minima conventionnels des employés de l'esthétique-cosmétique (Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1.3	130
	Salaires minima conventionnels des employés de la coiffure (Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1.2	129
	Salaires minima conventionnels des employés non techniques (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.4	127
	Salaires minima conventionnels des employés non techniques (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.4	124
	Salaires minima conventionnels des employés non techniques (Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1.4	130
	Salaires minima conventionnels des responsables d'établissement (Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1.6	131
	Salaires minima conventionnels. - Animateur de réseau (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.7	128
	Salaires minima conventionnels. - Animateur de réseau (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.7	125
	Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.2	126
	Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.2	122

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Salaires minima conventionnels. - Esthétique-cosmétique (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.3	127
	Salaires minima conventionnels. - Esthétique-cosmétique (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.3	124
	Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement (Avenant n° 12 du 16 juillet 2008)	Article 1.6	128
	Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement (Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications)	Article 1.6	125
	Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique (Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.1	134
	Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique (Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.1	136
	Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique (Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.1	137
	Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure (Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.3	135
	Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure (Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.3	136
	Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure (Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.2	135
	Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure (Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.2	136
	Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure (Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 2.2	137
	Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure (Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 1er	134
	Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure (Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 1er	135
	Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure (Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté)	Article 1er	137
	Salaires minimaux conventionnels des agents de maîtrise et des cadres administratifs (Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations)	Article 4	132
	Salaires minimaux conventionnels des employés non techniques (Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations)	Article 3	132
Sanctions	Faute grave (Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.)	Article 7.4.3	7



## **Liste chronologique**



Date	Texte	Page
2006-07-10	Avenant n° 6 du 10 juillet 2006 relatif au régime de retraite complémentaire	20
	Avenant n° 7 du 10 juillet 2006 relatif à la mutualisation des fonds des actions de formation collectés des entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés	21
	Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.	1
2006-12-18	Accord du 18 décembre 2006 relatif à l'épargne salariale	21
2007-04-10	Avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du régime de prévoyance INPCA	34
2007-12-12	Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 relatif aux rémunérations et aux classifications	122
2008-04-16	Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	35
2008-07-16	Avenant n° 12 du 16 juillet 2008	125
2008-11-20	Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle	38
2009-03-18	Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai	39
2009	Accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle	42
	Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	40
	Avenant n° 16 du 15 avril 2009 relatif au régime frais de santé	41
2009-06-17	Accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social	45
2009-09-16	Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 à l'accord n° 8 du 10 avril 2007 relatif à la prévoyance	46
2010-03-18	Accord du 18 mars 2010 relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors	48
	Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima	128
2010-06-01	Arrêté du 25 mai 2010 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-1
2010-07-24	Arrêté du 15 juillet 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-1
2010-09-21	ANNEXE : Avenant n° 21 du 21 septembre 2010 relatif à la création du brevet de maîtrise coiffeur, niveau III	19
2010-09-21	Accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en oeuvre de la commission paritaire	52
2010-11-09	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-1
2011-02-24	Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un accord, de son avenant et son annexe conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-1
2011-07-04	Accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire	55
2011-12-20	Arrêté du 15 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-2
2011-12-22	Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-2
2012-03-06	Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-3
2012-04-12	Avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance	55
2012-04-16	Avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations	56
	Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations	131
2012-06-21	Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé	68
2012	Accord du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA	67
	Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis	133
	Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage	72
2012-08-15	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-3
2012-11-07	Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-3
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-4
2012-12-11	Arrêté du 5 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-6
2013-04-11	Arrêté du 29 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-7
2013-05-27	Avenant n° 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application	72
2013-05-29	Arrêté du 6 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-7
2013-06-19	Arrêté du 30 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-7
2013-07-03	Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications	73
	Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance	74
2013-11-25	Avenant n° 1 du 25 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	77
2013-12-01	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-8
2013-12-02	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-8
2013-12-26	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-10
2014-01-04	Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-10
2014-02-03	Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle	78
2014-02-19	Avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications	81
	Avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure »	82
2014-03-12	Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé	84
2014-04-17	Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014	JO-11

Date	Texte	Page
2014-06-23	Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire (Creuse)	85
2014-06-30	Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	134
2014-11-01	Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-12
2014-12-02	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-12
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-13
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-13
2015-01-16	Arrêté du 9 janvier 2015 portant extension d'un accord départemental (Creuse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-15
2015-04-04	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-15
2015-05-27	Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance	85
	Accord du 8 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance	87
2015-07-08	Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime de soins de santé	93
	Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	135
2015-07-29	Avenant n° 2 du 29 juillet 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	86
2015-10-01	Avenant n° 3 du 1er octobre 2015 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations	96
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-16
2015-12-23	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-17
2016-01-21	Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel	96
2016-02-17	Accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	102
2016-03-14	Avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social	103
2016-06-11	Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-17
2016-06-15	Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé	104
	Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence	106
2016-09-28	Accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	107
2016-10-25	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-18
	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-17
2017-02-28	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-18
2017-03-21	Accord du 21 mars 2017 relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	117
	Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	119
	Avenant n° 40	NV-1
	Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	137
2017-03-28	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-19
2017-05-11	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-19
2017-09-14	Arrêté du 6 septembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-19
2017-10-05	Avenant à l'accord du 29/09/1967 ouverture dimanche (5 octobre 2017) (Landes)	NV-1
2017-10-12	Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-21
2017-12-13	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	JO-22

## **Index alphabétique**



# A

- Absences injustifiees 9  
Absences pour examen 17  
Acces a la formation et obtention du BMC, niveau III 20  
Accord du 15 avril 2009 relatif a la mise en place de certificats de qualification professionnelle 43  
Accord du 17 fevrier 2016 relatif au pacte de responsabilite et de solidarite 102  
Accord du 17 juin 2009 relatif au developpement du dialogue social 45  
Accord du 18 decembre 2006 relatif a l'epargne salariale 21  
Accord du 18 mars 2010 relatif a l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors 48  
Accord du 2 juillet 2012 relatif a la designation de l'OPCA 67  
Accord du 21 mars 2017 relatif a l'institution d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 117  
Accord du 21 septembre 2010 relatif a la mise en oeuvre de la commission paritaire 52  
Accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire (Creuse) 85  
Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance 85  
Accord du 28 septembre 2016 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 107  
Accord du 3 fevrier 2014 relatif a l'egalite professionnelle 78  
Accord du 4 juillet 2011 relatif a la clause de respiration du regime de retraite complementaire 55  
Accord du 8 juillet 2015 relatif au regime de prevoyance 87  
Actions d'adaptation au poste de travail ou liees a l'evolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise 110  
Actions de developpement des competences 110  
Adhesion 20, 21, 34, 35, 38, 41, 48, 54, 62, 68, 73, 76, 86, 102, 107, 117, 119, 133, 134  
Adhesion des entreprises 55  
Affiliation au regime des cadres (AGIRC) 62, 73  
Agents de maitrise et cadres administratifs 18  
Agents de maitrise et cadres de l'esthetique-cosmetique 18  
Aide a la mise en place 58  
Alimentation du PEI 23  
Alimentation du PERCOI 29  
Amenagement de fin de carriere et transition entre activite et retraite 50  
Amplitude journaliere 8  
Animateur de reseau (Salaires minima conventionnels. - Animateur de reseau) 128  
Annexe 62, 69, 71  
**ANNEXE**  
- Avenant n° 21 du 21 septembre 2010 relatif a la creation du brevet de maitrise coiffeur, niveau III 19  
Annexes 69  
Anticipation de l'evolution des carrières professionnelles 49  
Application de la convention 1  
Application de la loi dans le temps 97  
Apprentis niveau IV 133  
Apprentis niveau V 133  
Apprentissage 16  
Approbation AGIRC-ARRCO 55  
Article 2 Champ d'application et entree en vigueur 87  
Attributions 40  
Attributions de la commission 118  
Autonomie (Grilles de classification. - Responsabilite. - Autonomie) 73  
Autorisations d'absence 3  
Avantages acquis 1  
Avenant a l'accord du 29/09/1967 ouverture dimanche (5 octobre 2017) (Landes) NV-1  
Avenant n° 1 du 14 mars 2016 a l'accord du 17 juin 2009 relatif au developpement du dialogue social 103  
Avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comite de pilotage et de suivi du regime frais de sante 104  
Avenant n° 1 du 25 novembre 2013 a l'accord du 3 juillet 2013 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 77  
Avenant n° 1 du 3 juillet 2013 a l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications 73  
Avenant n° 10 du 12 decembre 2007 relatif aux remunerations et aux classifications 122  
Avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au regime frais de sante 35  
Avenant n° 12 du 16 juillet 2008 125  
Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif a la remuneration variable individuelle 38  
Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif a la periode d'essai 39  
Avenant n° 15 du 15 avril 2009 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 40  
Avenant n° 16 du 15 avril 2009 relatif au regime frais de sante 41  
Avenant n° 17 du 16 septembre 2009 a l'accord n° 8 du 10 avril 2007 relatif a la prevoyance 46  
Avenant n° 18 du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima 128  
Avenant n° 2 du 19 fevrier 2014 a l'avenant n° 23 relatif aux classifications 81  
Avenant n° 2 du 21 mars 2017 a l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au regime frais de sante 119  
Avenant n° 2 du 29 juillet 2015 a l'accord du 3 juillet 2013 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 86  
Avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux remunerations 56  
Avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif a la revalorisation des remunerations 131  
Avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prevoyance 55  
Avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de sante 68  
Avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux remunerations des apprentis 133  
Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif a l'outillage 72  
Avenant n° 3 du 1er octobre 2015 a l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux remunerations 96  
Avenant n° 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application 72  
Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au regime de prevoyance 74  
Avenant n° 32 du 19 fevrier 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure » 82  
Avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux remunerations minimales et a la prime d'anciennete 134  
Avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif a la portabilite du regime frais de sante 84  
Avenant n° 36 du 8 juillet 2015 a l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au regime de soins de sante 93  
Avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux remunerations minimales et a la prime d'anciennete 135  
Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalites d'organisation du travail a temps partiel 96

Avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif a la clause de non-concurrence 106

Avenant n° 40 NV-1

Avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux remunerations minimales et a la prime d'anciennete 137

Avenant n° 6 du 10 juillet 2006 relatif au regime de retraite complementaire 20

Avenant n° 7 du 10 juillet 2006 relatif a la mutualisation des fonds des actions de formation collectes des entreprises de 10 salaries et plus, pour les entreprises de moins de 10 salaries 21

Avenant n° 8 du 10 avril 2007 relatif aux taux d'appel de cotisation et aux garanties du regime de prevoyance INPCA 34

## B

Base des prestations (Salaire de reference. - Base des prestations) 74

Beneficiaire d'un CQP 43

Beneficiaires 23, 29, 88

Beneficiaires du regime obligatoire 36

Bilan d'application 117

Bilan de competences 49, 115

Bilan de la CPNV 54

## C

Cadre general de l'apprentissage 16

Cadre general de la formation continue 17

Cas de derogation a la duree minimale legale des contrats a temps partiel 98

Cas de derogation prevus par l'accord collectif 98

Cas de derogation prevus par la loi 99

Certification des connaissances, des competences et des aptitudes professionnelles acquises 112

Champ d'application 1, 20, 36, 40, 43, 45, 52, 55, 57, 79, 82, 85, 103, 117, 118, 133

Champ d'application et entree en vigueur 35, 48, 54, 76, 78, 86, 97, 103, 107, 135-137

Champ d'application professionnel et territorial 72

Champ d'application.- Adhesions 22

Chapitre Ier

- Dispositions generales 1

Chapitre Ier Plan d'epargne interentreprises de la branche coiffure 22

Chapitre II

- Formation 16

Chapitre II Plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche coiffure 28

Chapitre III

- Emplois et classifications 17

Chapitre IV

- Dispositions diverses 19

CHSCT 5

CHSCT (Delegues du personnel. - Comite d'entreprise. - CHSCT) 4

Classification 57, 83

Classification des cadres et agents de maitrise 18

Classification des employes de l'esthetique-cosmetique 18

Classification des employes non techniques 18

Classification et descriptif de la qualification visee par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » 83

Classification et remuneration des titulaires du brevet de maitrise coiffeur de niveau III 20

Classification. - Agents de maitrise et cadres administratifs 18

Classification. - Agents de maitrise et cadres de l'esthetique-cosmetique 18

Classification. - Employes de l'esthetique et cosmetique 18

Classifications 18, 73, 81

Classifications et remunerations 56, 96

Clause de non-concurrence 6, 106

Clause de respiration du regime de retraite complementaire 55

Clause de revoyure 132

Clauses obligatoires du contrat de travail a duree determinee 6

Clauses obligatoires du contrat de travail a duree indeterminee 5

Clauses obligatoires du contrat de travail a temps partiel 6

Collecte des fonds 17

Comite d'entreprise et delegation unique 4

Comite d'entreprise. - CHSCT (Delegues du personnel. - Comite d'entreprise. - CHSCT) 4

Comite de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au regime frais de sante 37

Commission de suivi 22

Commission nationale de conciliation 1

Commission nationale paritaire d'interpretation 2

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle 2

Commissions 1

Commissions de conciliation 1

Commissions regionales de conciliation 1

Composition 2

Composition de l'association paritaire nationale pour le developpement du dialogue social dans la coiffure (ADDSC) 46

Composition et fonctionnement de la commission de negociation et d'interpretation 118

Composition et fonctionnement de la CPNEFP 41

Compte epargne-temps 15

Compte personnel de formation 108

Conditions d'application de la clause de respiration 55

Conditions de travail des jeunes et des femmes 5

Conditions requises des delegues salaries 4

Conge d'adoption 15

Conge de formation economique, sociale et syndicale 3

Conge de paternite 14

Conge individuel de formation 114

Conges payes annuels 14  
Conges payes. - Conges pour evenements personnels 14  
Conges pour evenements personnels 14  
Conges pour evenements personnels (Conges payes. - Conges pour evenements personnels) 14  
Conseil en evolution professionnelle 109  
Conseils de surveillances des fonds communs de placement multi-entreprise 26, 31  
Consequences du changement d'organisme assureur 92  
Conservation des moyens de controle 14  
Consultation des instances representatives du personnel 109  
Contrat d'apprentissage 113  
Contrat de professionnalisation 17, 111  
Contrat de travail 5, 98  
Contribution conventionnelle au developpement de la formation continue 116  
Controle de la duree du travail et des prestations a domicile 13  
Controle des heures 13  
Controle des jours de conge RTT 13  
Controle des prestations a domicile 13  
Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrete du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007. 1  
Convention collective nationale du 10 juillet 2006 (Etendue par arrete du 3 avril 2007) 1  
Cotisations 37, 74, 88  
CQP « Responsable de salon de coiffure » 82  
Creation d'un CQP 43  
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 40  
Creation du brevet de maitrise coiffeur, niveau III 19  
Criteres de validite d'une clause de non-concurrence 106

## D

Date d'application et duree 81, 84  
Date d'application et duree de l'accord 52  
Date d'effet 35  
Date d'effet et duree de l'avenant 69  
Decision d'irrecevabilite 54  
Decision de validation 54  
Decisions de la CPNV 54  
Definition 3, 97  
Definition de la notion de senior et objectif chiffre en termes de maintien dans l'emploi des salaries ages de 55 ans et plus 48  
Definition et champ d'application du temps partiel 97  
Definition et objet 43  
Delai de mise en œuvre 61  
Delegues du personnel 4  
Delegues du personnel. - Comite d'entreprise. - CHSCT 4  
Denonciation (Duree. - Denonciation) 22  
Denonciation (Organisation de la mutualisation. - Revision. - Denonciation) 34  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 87  
Depart d'un salarie 27  
Depart du salarie 32  
Depositaires 26, 31  
Depot 20, 35, 38, 41, 55, 62, 69, 73, 74, 77, 78, 82, 86, 87, 103, 117, 119, 134, 135, 137  
Depot de l'accord 67  
Depot et adhesion 81, 84  
Depot et extension 44, 48, 52, 55, 96, 102, 107, 133  
Depot et publicite 85  
Description de la qualification visee 84  
Designation d'un organisme charge de collecter les fonds de la formation professionnelle 67  
Designation de l'OPCA 67  
Developpement des competences, des qualifications et acces a la formation 49  
Developpement du dialogue social 45  
Developpement du dialogue social (Avenant a l'accord du 17 juin 2009) 103  
Developpement du tutorat 51  
Dialogue social 1  
Dialogue social et economique 103  
Difficultes d'application et correspondance 61  
Dispositif de certification 83  
Dispositions communes a toutes les entreprises (Duree du travail. - Dispositions communes a toutes les entreprises) 8  
Dispositions diverses 19, 21, 38, 117  
Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans l'entreprise 51  
Dispositions generales 1  
Dispositions generales regissant le contrat de travail a temps partiel 97  
Dispositions relatives au present avenir 101  
Dispositions specifiques aux cadres 10  
Domaines d'action en faveur des seniors 48  
Dossier de demande complet 54  
Dossier de demande incomplet 54  
Droit individuel a la formation (DIF) 50  
Droit syndical dans l'entreprise 3  
Duree 7, 20, 55, 62, 73, 117  
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 84  
Duree de blocage et cas de deblocage antiche 28, 32  
Duree de l'accord 44, 67  
Duree de l'apprentissage (CAP coiffure) 16  
Duree de l'avenant 101, 107  
Duree de la formation 112

Duree de la periode de professionnalisation 111  
Duree denonciation 22  
Duree du travail 8, 11  
Duree du travail minimum 11  
Duree du travail. - Dispositions communes a toutes les entreprises 8  
Duree du travail. - Heures de presence des apprentis 16  
Duree et date d'effet 41  
Duree journaliere 8  
Duree. - Denonciation 22

## E

Effet et duree 72  
Egalite entre les hommes et les femmes 114  
Egalite hommes-femmes 39  
Egalite professionnelle 62, 78, 133  
Elements supplementaires consacres par l'accord collectif 98  
Embauche de salaries sous CDD ou de salaries interrimaires 5  
Embauche et rupture du contrat de travail 5  
Emploi des revenus 26, 30  
Emploi et maintien dans l'emploi des seniors 48  
Emplois de la coiffure (Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure) 122, 125, 126  
Emplois et classifications 17  
Employes de l'esthetique et cosmetique 18  
Engagements en faveur de l'alternance 85  
Entree en vigueur 22, 44, 74, 92  
Entree en vigueur du present accord 46  
Entree en vigueur et champ d'application 82, 96  
Entree en vigueur et duree 134  
Entree en vigueur et duree de l'accord 119, 122, 133  
Entree en vigueur et formalites 96  
Entree en vigueur. - Duree 85  
Entree en vigueur. - Opposabilite. - Extension 104  
Entreprises et publics concernes 19, 83  
Entretien professionnel 115  
Entretien professionnel de seconde partie de carriere 49  
Epargne (Interessement. - Participation. - Epargne) 15, 16  
Epargne salariale 16, 21  
Essai professionnel 5  
Esthetique-cosmetique (Salaires minima conventionnels. - Esthetique-cosmetique) 126, 127  
Exercice de la representation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales 46  
Extension 46  
Extension (Entree en vigueur. - Opposabilite. - Extension) 103

## F

Faute grave 7  
Femmes 5  
Femmes en etat de grossesse 5  
Financement de la formation professionnelle 77, 87, 116  
Financement du dialogue social dans la coiffure et repartition des ressources 45, 104  
Fonction tutorale 112  
Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation 53  
Fonctionnement du comite de pilotage et de suivi du regime frais de sante 104  
Forfaits de prise en charge des contrats et des periodes de professionnalisation 112  
Formalites 7  
Formalites d'adhesion au plan 22, 29  
Formation 13, 16, 98  
Formation continue 17  
Formation et contenu 19  
Formation professionnelle tout au long de la vie 77, 86, 107  
Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les periodes de professionnalisation 113  
Formule de calcul 24  
Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise 27, 32  
Frais de sante 68  
Frais de tenue des comptes individuels 27, 31

## G

Garanties 37  
Garanties au benefice des salaries 74, 88  
Garanties au benefice des salaries cadres 75, 90  
Garanties au benefice des salaries non cadres 74, 88  
Garanties individuelles pour les salaries deja en place dans l'entreprise et tableau de passage de l'ancienne a la nouvelle classification 61  
Generalites 97  
Generalites (Remunerations. - Generalites) 119, 122, 125, 128  
Generalites. - Temps partiel 13  
Gestion des sommes collectees 25, 30  
Gestion libre 30  
Gestion pilotee 30  
Grille de classifications des emplois technique de coiffure, agents de maitrise et cadres de la coiffure 58  
Grille des classifications et des remunerations minimales conventionnelles pour les emplois de l'esthetique-cosmetique 131  
Grilles de classification. - Responsabilite. - Autonomie 73

## **H**

Heures complementaires 11  
Heures de presence des apprentis (Duree du travail. - Heures de presence des apprentis) 16  
Heures et complements d'heures 100  
Heures pour recherche d'emploi 7  
Heures supplementaires. - Repos compensateur de remplacement 8  
Hierarchie de la grille des emplois 57  
Hierarchie de la grille des emplois manager et animateur de reseau 73  
Horaires individualises 9  
Hygiene 15

## **I**

Incitation a la construction d'un programme pluriannuel de formation 109  
Indemnisation 4  
Indemnite de depart a la retraite 8  
Indemnite de licenciemment 7  
Information collective 25  
Information des beneficiaires 27  
Information des beneficiaires du PERCOI 32  
Information individuelle 25  
Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue 111  
Institution d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 117  
Integration de prestations extracontractuelles a compter du 1er octobre 2012 71  
Interessement 16, 23, 30  
Interessement. - Participation. - Epargne 16

## **J**

Jeunes de moins de 18 ans 5  
Jours feries 15

## **L**

Liberte syndicale 3  
Liste des formations qualifiantes proposees 113

## **M**

Maintien de l'emploi des seniors 102  
Maintien de l'emploi et recrutement 102  
Maladie 15  
Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure 116  
Mesures en matiere d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail 80  
Mesures visant a garantir l'égalité dans l'accès a l'emploi, la formation continue et l'évolution professionnelle 79  
Mesures visant a garantir l'égalité salariale 79  
Mesures visant a garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale 80  
Methode de classement du personnel 18  
Mise en place 57  
Mise en place de certificats de qualification professionnelle 43  
Mise en œuvre de la commission paritaire 52  
Mise en œuvre de la periode de professionalisation 110  
Mise en œuvre. - Remuneration Affiliation au régime des cadres 61  
Missions 2  
Missions de l'ADDSC 46  
Modalites d'organisation du travail a temps partiel 96  
Modalites de gestion 25  
Modalites de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord 46  
Modalites de modification de choix du placement 26  
Modalites de modification de choix du placement  
- arbitrage 30  
Modalites de repartition 24  
Modalites de suivi 52, 81  
Modalites du droit d'absence 4  
Modes de reduction du temps de travail 9  
Modification de l'article 2 « Beneficiaires du régime obligatoire » 93  
Modification de l'article 4 « Garanties » 93  
Modification de l'article 6 « Suspension » 95  
Modification de l'article 7 « Cotisations  
- assiette et taux » 95  
Modification du champ d'application 72  
Modification du tableau des garanties a compter du 1er octobre 2012 68  
Modification du temps de travail prevu au contrat 100  
Modulation du temps de travail 10, 12  
Moyens accordés aux représentants élus du personnel 52  
Mutualisation des fonds 17  
Mutualisation des fonds des actions de formation collectées des entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés 21

## **N**

Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation 111  
Nombre de délégués salariés en activité indemnisés 3  
Non-discrimination 2  
Notification de la décision de la CPNV 54

## O

Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » 83  
Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » Entreprises et publics concernes 82  
Objectifs de la periode de professionnalisation 110  
Objectifs et priorites de la formation professionnelle 108  
Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre 45  
Objet et champ d'application 88  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 114  
Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure » 83  
Obtention et delivrance du CQP 44  
Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure » 83  
Octroi de jours RTT sur l'annee 10  
Octroi de jours RTT sur une periode de 4 semaines 9  
Opposabilite. - Extension (Entree en vigueur. - Opposabilite. - Extension) 103  
Organisation de la mutualisation. - Revision. - Denonciation 34  
Organisation des cycles de formation 44  
Outilage 72

## P

Pacte de responsabilite et de solidarite 102  
Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA designe par la branche 41  
Participation 16, 24, 30  
Participation des delegues salaries a des commissions 3  
Participation des salaries aux resultats de l'entreprise 24  
Participation legale des employeurs a la formation professionnelle continue 116  
Participation. - Epargne (Interessement. - Participation. - Epargne) 15, 16  
Passage a temps complet 12  
Passage a temps partiel 12  
Passage a temps partiel demande par le salarie 12  
Passage a temps partiel pour difficultes economiques demande par l'employeur 12  
Passeport d'orientation, de formation, et de competences du salarie 114  
Periode d'essai 7, 39  
Periode de professionnalisation 110  
Perte et acquisition de representativite 104  
Plan d'epargne interentreprises de la branche coiffure 22  
Plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche coiffure 28  
Plan de formation 50, 109  
Portabilite des droits de prevoyance complementaire en cas de cessation du contrat de travail 92  
Portabilite du regime frais de sante 84  
Portee de l'accord 62  
Preamble 19, 21, 34, 35, 47, 48, 52, 55, 56, 73, 74, 78, 81, 82, 84, 86, 88, 93, 96, 97, 102, 103, 106, 107, 117, 122, 125, 128, 133  
Preavis de rupture 7  
Preparation operationnelle a l'emploi 111  
Presentation des definitions d'emplois 18  
Prevoyance 46  
Prime d'anciennete 135-137  
Primes d'anciennete 19, 125, 128  
Principe de fonctionnement du regime de prevoyance 35  
Principe de liberte syndicale 3  
Principes de mise en œuvre 110  
Priorite d'accès des salaries a temps complet 12  
Prise d'effet, duree, entree en vigueur et denonciation du regime 38  
Prise en charge des frais de fonctionnement 27, 31  
Prise en compte de l'anciennete du salarie et de la nature du contrat de travail 106  
Procedure de validation des accords 53  
Promotion sociale 17  
Protection 4  
Public concerne 39  
Publics prioritaires 113  
Publics vises 111

## R

Rappel des dispositions legislatives en matiere de temps partiel 97  
Rappel des grands principes 106  
Realisation par la commission d'un rapport annuel d'activite 119  
Reconnaissance du BTS Metiers de la coiffure dans la grille de classification professionnelle des employes techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure 96  
Reconnaissance du CQP « Responsable de salon de coiffure » dans la grille de classification professionnelle des employes techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure 82  
Recours 41  
Recrutement 5  
Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail 5  
Reduction quotidienne ou hebdomadaire de la duree du travail 9  
Referentiel emploi 83  
Regime de la journee continue 9  
Regime de la journee interrompue 9  
Regime de prevoyance 74, 87  
Regime de retraite complementaire 20  
Regime de soins de sante 93  
Regime frais de sante 35, 41, 119

Reglement et gestion du plan d'epargne 22  
Reglement interieur 7  
Remboursement de perte de salaire 4  
Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure » par le CQP « Responsable de salon de coiffure » 82  
Remuneration 61  
Remuneration Affiliation au regime des cadres (Mise en œuvre. - Remuneration Affiliation au regime des cadres) 56  
Remuneration des apprentis 16  
Remuneration du titulaire du contrat de professionnalisation 112  
Remuneration variable individuelle 38  
Remuneration variable individuelle et clause d'objectifs 17  
Remunerations des apprentis 133  
Remunerations minimales et prime d'anciennete 134, 135, 137  
Remunerations. - Generalites 122, 125, 129  
Renonciation a la clause de non-concurrence 107  
Rentree scolaire 5  
Repartition du temps de travail 12  
Repartition hebdomadaire des heures de presence 8  
Repos compensateur de remplacement (Heures supplementaires. - Repos compensateur de remplacement) 8  
Repos dominical 11  
Repos hebdomadaire 11  
Repos hebdomadaire (Creuse) 85  
Responsabilite. - Autonomie (Grilles de classification. - Responsabilite. - Autonomie) 73  
Responsables d'établissement (Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement) 127, 128  
Retrait des fonds 28, 33  
Reunion 2  
Revalorisation des remunerations 131  
Revision des conditions de financement 117  
Revision et denonciation 20, 62, 67, 73, 81, 84, 86, 101, 107, 117, 119, 122  
Revision. - Denonciation 92  
Revision. - Denonciation (Organisation de la mutualisation. - Revision. - Denonciation) 34  
Rupture du contrat de travail 7

## S

Saisine de la commission d'une question d'interpretation 118  
Saisine de la commission paritaire nationale de validation (CPNV) 53  
Salaire de reference. - Base des prestations 76  
Salaires 122, 125, 128  
Salaires minima conventionnels 122, 125, 129  
Salaires minima conventionnels Agents de maîtrise et cadres administratifs 124  
Salaires minima conventionnels des agents de maîtrise et cadres administratifs 127, 130  
Salaires minima conventionnels des animateurs de reseau 131  
Salaires minima conventionnels des employes de l'esthetique-cosmetique 130  
Salaires minima conventionnels des employes de la coiffure 129  
Salaires minima conventionnels des employes non techniques 124, 127, 130  
Salaires minima conventionnels des responsables d'établissement 131  
Salaires minima conventionnels. -Animateur de reseau 125, 128  
Salaires minima conventionnels. - Emplois de la coiffure 122, 126  
Salaires minima conventionnels. - Esthetique-cosmetique 124, 127  
Salaires minima conventionnels. - Responsables d'établissement 125, 128  
Salaires minima des emplois connexes 134, 136, 137  
Salaires minima des emplois de l'esthetique-cosmetique 134, 136, 137  
Salaires minima des emplois de la filiere administrative de la coiffure 135-137  
Salaires minima des emplois de la filiere non technique de la coiffure 135-137  
Salaires minima des emplois de la filiere technique de la coiffure 134, 135, 137  
Salaires minimaux conventionnels des agents de maîtrise et des cadres administratifs 132  
Salaires minimaux conventionnels des employes non techniques 132  
Salarie devenant permanent syndical 3  
Salaries beneficiaires 110  
Secretariat 2  
Secretariat de la commission et adresse de la commission 118  
Secretariat de la commission paritaire nationale de validation (CPNV) 54  
Situation des clauses de non-concurrence anterieures 107  
Societes de gestion 26, 31  
Sortie du champ d'application de la convention collective 27, 32  
Souscription d'un contrat de prevoyance 88  
Statuts 13  
Suivi de l'accord 44  
Suivi et revision de l'accord 46  
Supports de placement 25, 30  
Suppression d'articles devenus sans objet 96  
Suspension de la garantie 37  
Systeme des criteres 58

## T

Tableau recapitulatif 116  
Tableaux de garanties 68  
Taux d'appel de cotisation et aux garanties du regime de prevoyance INPCA 34  
Taux de cotisation 68  
Taux de cotisation prevoyance 55  
Taux de cotisations 21  
Temps de travail effectif 8

Temps partiel 11  
Temps partiel (Generalites. - Temps partiel) 13  
Teneur du registre des comptes individuels des beneficiaires 26, 31  
Tenue de travail 15  
Texte de base 1  
Themes de negociation 52  
Transfert d'avoirs detenus au titre de la participation ou d'un plan d'epargne chez un employeur precedent 27, 32  
Transferts 30  
Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI 86, 102  
Transmission des savoirs et des competences Developpement du tutorat 51  
Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords a la commission 118  
Tutorat et formation des chefs d'entreprise 103

## V

Validation des accords 53  
Validation des acquis de l'experience (VAE) 50, 115  
Veiller a la qualite de vie au travail 103  
Versement des contributions au titre de la formation professionnelle 67  
Versements complementaires des employeurs (abondement) 23, 29  
Versements volontaires des beneficiaires 23, 29

