



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DE LA COIFFURE ET DES PROFESSIONS CONNEXES DU 10 JUILLET 2006

TEXTE SIGNÉ, ANNEXES & ACCORDS (IDCC 2596) - ÉDITION DU 1<sup>er</sup> MARS 2021

**CONVENTION  
COLLECTIVE  
NATIONALE  
DE LA COIFFURE  
ET DES PROFESSIONS  
CONNEXES**

DU 10 JUILLET 2006

(IDCC 2596)

# SOMMAIRE

REPÈRES CHRONOLOGIQUES.....	19
Date de signature des textes et entrée en application	
TEXTE SIGNÉ.....	23
Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006	
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>23</b>
Article 1 <sup>er</sup> – Application de la convention collective .....	23
Article 1-1 – Champ d’application	
Article 1-2 – Avantages acquis	
Article 1-3 – Dialogue social	
Article 2 – Commissions .....	23
Article 2-1 – Commissions de conciliation	
Article 2-1-1 – Commissions Régionales de conciliation	
Article 2-1-2 – Commission Nationale de conciliation	
Article 2-3 – Commission Nationale Paritaire de l’Emploi et de la Formation Professionnelle	
Article 2-3-1 – Composition	
Article 2-3-2 – Réunion	
Article 2-3-3 – Secrétariat	
Article 2-3-4 – Missions	
Article 3 – Non-discrimination .....	24
Article 4 – Liberté syndicale.....	24
Article 4-1 – Principe de liberté syndicale	
Article 4-2 – Droit syndical dans l’entreprise	
Article 4-3 – Congé de formation économique, sociale et syndicale	
Article 4-4 – Salarié devenant permanent syndical	
Article 4-5 – Autorisations d’absence	
Article 4-6 – Participation des délégués salariés à des Commissions	
Article 4-6-1 – Définition	
Article 4-6-2 – Nombre de délégués salariés en activité indemnisés	
Article 4-6-3 – Conditions requises des délégués salariés	
Article 4-6-4 – Modalités du droit d’absence	
Article 4-6-5 – Remboursement de perte de salaire	
Article 4-6-6 – Indemnisation	
Article 4-7 – Protection	
Article 5 – Délégués du personnel - Comité d’entreprise - CHSCT .....	26
Article 5-1 – Délégués du personnel	
Article 5-2 – Comité d’entreprise et délégation unique	
Article 5-3 – CHSCT	
Article 6 – Conditions de travail des jeunes et des femmes .....	26
Article 6-1 – Jeunes de moins de 18 ans	
Article 6-2 – Femmes	
Article 6-2-1 – Femmes en état de grossesse	
Article 6-2-2 – Rentrée scolaire	
Article 7 – Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail .....	27
Article 7-1 – Recrutement	
Article 7-1-1 – Essai professionnel	
Article 7-1-2 – Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires	
Article 7-2 – Contrat de travail	
Article 7-2-1 – Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée	
Article 7-2-2 – Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée	
Article 7-4 – Préavis de rupture	
Article 7-4-1 – Durée	
Article 7-4-2 – Formalités	
Article 7-4-3 – Faute grave	
Article 7-4-4 – Heures pour recherche d’emploi	
Article 7-4-5 – Règlement intérieur	
Article 7-5 – Rupture du contrat de travail	
Article 7-5-1 – Indemnité de licenciement	
Article 7-5-2 – Indemnité de départ à la retraite	
Article 8 – Durée du travail.....	29
Article 8-1 – Durée du travail – Dispositions communes à toutes les entreprises	
Article 8-1-1 – Temps de travail effectif	
Article 8-1-2 – Répartition hebdomadaire des heures de présence	
Article 8-1-3 – Durée journalière	
Article 8-1-4 – Amplitude journalière	

Article 8-1-5 – Heures supplémentaires – repos compensateur de remplacement	
Article 8-1-6 – Régime de la journée interrompue	
Article 8-1-7 – Régime de la journée continue	
Article 8-1-8 – Horaires individualisés	
Article 8-1-9 – Absences injustifiées	
Article 8-2 – Modes de réduction du temps de travail	
Article 8-2-1 – Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail	
Article 8-2-2 – Octroi de jours RTT sur une période de quatre semaines	
Article 8-2-3 – Octroi de jours RTT sur l'année	
Article 8-2-4 – Modulation du temps de travail	
Article 8-2-5 – Dispositions spécifiques aux cadres	
Article 9 – Repos dominical	32
Article 10 – Repos hebdomadaire	32
Article 12 – Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile	32
Article 12-1 – Contrôle des heures	
Article 12-2 – Contrôle des jours de congé RTT	
Article 12-3 – Contrôle des prestations à domicile	
Article 12-4 – Conservation des moyens de contrôle	
Article 13 – Congés payés – Congés pour événements personnels	33
Article 13-1 – Congés payés annuels	
Article 13-2 – Congés pour événements familiaux	
Article 13-3 – Congé de paternité	
Article 13-4 – Congé d'adoption	
Article 14 – Jours fériés	34
Article 15 – Hygiène	35
Article 16 – Tenue de travail	35
Article 17 – Maladie	35
Article 18 – Compte épargne-temps	35
Article 19 – Intéressement – Participation – Epargne	35
Article 19-1 – Intéressement	
Article 19-2 – Participation	
Article 19-3 – Epargne salariale	
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>FORMATION</b>	<b>35</b>
Article 1 <sup>er</sup> – Apprentissage	35
Article 1-1 – Cadre général de l'apprentissage	
Article 1-2 – Durée du travail – Heures de présence des apprentis	
Article 1-3 – Rémunération des apprentis	
Article 1-4 – Durée de l'apprentissage (CAP coiffure)	
Article 2 – Contrat de professionnalisation	36
Article 3 – Formation continue	37
Article 3-1 – Cadre général de la formation continue	
Article 3-2 – Promotion sociale	
Article 3-3 – Absences pour examen	
Article 3-4 – Financement des actions de formation	
Article 3-4-1 – Organisme collecteur	
Article 3-4-2 – Participation des entreprises	
Article 3-4-3 – Mutualisation des fonds	
Article 3-4-4 – Collecte des fonds	
<b>CHAPITRE III</b>	
<b>EMPLOIS ET CLASSIFICATIONS</b>	<b>37</b>
(Pour la coiffure, voir avenant 23 du 16 avril 2012 et ses avenants modificatifs, pages suivantes, relatifs 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)	37
Article 1 <sup>er</sup> – Classifications	37
Article 1-2 – Classification des employés de l'esthétique – cosmétique (Modifié par les avenants 10 du 12 décembre 2007 et 24 du 16 avril 2012, étendus)	
Article 1-3 – Classification des employés non techniques (Modifié par les avenants 10 du 12 décembre 2007 et 24 du 16 avril 2012, étendus)	
Article 1-4 – Classification des cadres et agents de maîtrise	
Article 1-4-3 – Classification – Agents de maîtrise et cadres administratifs	
Article 1-4-4 – Classification – Agents de maîtrise et cadres de l'esthétique cosmétique	
Article 2 – Primes d'ancienneté	39
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b>DISPOSITIONS DIVERSES</b>	<b>39</b>

<b>AVENANT 14 DU 18 MARS 2009</b>	<b>40</b>
Relatif à la période d'essai	
<b>AVENANT 38 DU 21 JANVIER 2016</b>	<b>41</b>
Relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel dans la branche professionnelle de la coiffure et des professions connexes	
Article 1 <sup>er</sup> – Définition et champ d'application du temps partiel	41
Article 1-1 – Définition	
Article 1-2 – Champ d'application et entrée en vigueur	
Article 2 – Application de la loi dans le temps	41
Article 3 – Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel	42
Article 3-1 – Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel	
Article 3-1-1 – Généralités	
Article 3-1-2 – Formation	
Article 3-1-3 – Contrat de travail	
Article 3-1-4 – Les éléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif	
A - Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité	
B - La répartition du temps de travail au sein du contrat de travail	
C - La modification de la répartition des horaires de travail	
Article 3-2 – Les cas de dérogations à la durée minimale légale des contrats à temps partiel	
Article 3-2-1 – Les cas de dérogations prévus par l'accord collectif	
A - Les dérogations liées aux coiffeurs	
B - Les dérogations liées aux métiers de l'esthétique	
C - Les dérogations liées aux métiers d'agents de maîtrise et/ou cadres administratifs	
D - Les dérogations liées aux emplois affectés aux tâches de nettoyage	
Article 3-2-2 – Les cas de dérogations prévues par la loi	
A - Les contrats à temps partiel à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié	
B - Les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours	
C - Les dérogations individuelles	
Article 4 – Modification du temps de travail prévu au contrat	45
Article 4-1 – Les heures et les compléments d'heures	
A - La conclusion d'un avenant	
B - La procédure à respecter	
C - La majoration des heures effectuées dans le cadre des avenants de compléments d'heures	
D - La majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant	
Article 4-1-2 – Les heures complémentaires	
A - Définition	
B - Délai de prévenance	
C - Majoration des heures complémentaires	
Article 4-1-3 – Passage du temps complet au temps partiel	
A - Priorité d'accès des salariés à temps complet	
B - Passage à temps partiel demandé par le salarié	
C - Passage à temps partiel demandé par l'employeur	
D - Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur	
E - Passage du temps partiel au temps complet	
Article 5 – Dispositions relatives au présent avenant	47
<b>AVENANT 39 DU 15 JUIN 2016</b>	<b>48</b>
Relatif à la clause de non concurrence à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006	
Article 1 <sup>er</sup> – Rappel des grands principes	48
Article 2 – Les critères de validité d'une clause de non concurrence	48
Article 2-1 La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise	
Article 2-2 La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace	
Article 2-3 La clause de non concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer	
Article 2-4 La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière	
Article 3 – Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail	48
Article 4 – Renonciation à la clause de non concurrence	48
Article 5 – Situation des clauses de non concurrence antérieures	49

ARRÊTÉ DU 4 OCTOBRE 2016 .....	50
Portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)	
AVENANT 29 DU 2 JUILLET 2012 .....	51
Relatif à l'outillage	
AVENANT 30 DU 27 MAI 2013 .....	52
Relatif à la modification du champ d'application géographique de la convention collective nationale des entreprises de coiffure et professions connexes du 10 juillet 2006	
ACCORD DU 23 JUIN 2014 .....	53
Relatif au repos hebdomadaire (Creuse)	
AVENANT 41 DU 31 MAI 2018 .....	53
Relatif aux congés pour évènements familiaux	
Article 1 <sup>er</sup> – Modification de l'article 13-2 de la CCN de la coiffure .....	53
Article 2 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés .....	53
Article 3 – Champ d'application et entrée en vigueur .....	53
Article 4 – Durée de l'avenant .....	54
<b>SALAIRES ET CLASSIFICATIONS</b> .....	<b>55</b>
AVENANT 13 DU 18 NOVEMBRE 2008 .....	55
Relatif à la mise en place d'une rémunération variable et d'une clause d'objectif	
AVENANT 23 DU 16 AVRIL 2012 .....	56
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	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	57
Article 2 – Hiérarchie de la grille des emplois .....	57
Article 3 – Classification .....	57
Article 3-1 – Mise en place	
Article 3-2 – Aide à la mise en place	
Article 3-3 – Système des critères	
Article 3-4 – Grille de classifications des emplois technique de coiffure, d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure ( <i>à jour des derniers avenants, texte consolidé</i> )	
Article 4 – Mise en œuvre- Rémunération- Affiliation au régime des cadres .....	62
Article 4-1 – Difficultés d'application et correspondance	
Article 4-2 – Délai de mise en œuvre	
Article 4-3 – Garanties individuelles pour les salariés déjà en place dans l'entreprise et tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification	
Article 4-4 – Rémunération	
Article 4-5 – Affiliation au régime des cadres (AGIRC) ( <i>Modifié par l'avenant 1 du 3 juillet 2013 étendu</i> )	
Article 5 – Portée de l'accord .....	63
Article 6 – Égalité professionnelle .....	63
AVENANT 1 DU 3 JUILLET 2013 À L'AVENANT 23 .....	64
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	
Article 1 <sup>er</sup> – Hiérarchie de la grille des emplois Manager et Animateur de réseau .....	64
Article 2 – Grilles de classification – Responsabilité/Autonomie .....	64
Article 3 – Affiliation au régime des cadres (AGIRC) .....	64
AVENANT 2 DU 19 FÉVRIER 2014 À L'AVENANT 23 .....	65
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	
Article 1 <sup>er</sup> – Reconnaissance du CQP « Responsable de salon de coiffure » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure .....	65

AVENANT 3 DU 1 <sup>ER</sup> OCTOBRE 2015 À L'AVENANT 23 .....	66
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	
Article 1 <sup>er</sup> – 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 .....	66
AVENANT 28 DU 2 JUILLET 2012 .....	67
Relatif aux rémunérations des apprentis	
Article 1 <sup>er</sup> – Apprentis niveau V .....	67
Article 2 – Apprentis niveau IV .....	67
AVENANT 42 DU 31 MAI 2018 .....	68
Relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006	
Article 1 <sup>er</sup> – Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure .....	68
Article 2 – Salaires minima des emplois connexes .....	68
Article 2-1 – Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique	
Article 2-2 – Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure	
Article 2-3 – Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure	
Article 3 – Prime d'ancienneté .....	69
Article 4 – Égalité de traitement entre les salariés .....	69
Article 5 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés .....	69
Article 6 – Champ d'application et entrée en vigueur .....	69
AVENANT 43 DU 6 NOVEMBRE 2020 .....	70
Relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du bachelors « coiffure et entrepreneuriat »	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	70
Article 2 – Reconnaissance du bachelors « coiffure et entrepreneuriat » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure .....	70
Article 3 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés .....	70
Article 4 – Revision/ dénonciation .....	70
Article 5 – Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord .....	70
Article 6 – Dépot et demande d'extension .....	70
<b>CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>71</b>
ACCORD DU 15 AVRIL 2009 .....	71
Relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle	
Article 3 – Bénéficiaire d'un CQP .....	71
Article 4 – Création d'un CQP .....	72
Article 4-1 – Rapport d'opportunité	
Article 4-2 – Cahier des charges du CQP	
Article 4-3 – Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP	
Article 6 – Obtention et délivrance du CQP .....	72
Article 6-1 – Obtention du CQP	
Article 6-2 – Jury d'examen	
AVENANT 21 DU 21 SEPTEMBRE 2010 .....	73
Relatif à la création du Brevet de Maîtrise Coiffeur - niveau III	
Article 1 <sup>er</sup> – Création du Brevet de Maîtrise Coiffeur - Niveau III .....	73
Article 1-1 – Les entreprises et publics concernés	
Article 1-2 – Formation et contenu	
Article 1-3 – Accès à la formation et obtention du BMC Niveau III	
Article 1-4 – Classification et rémunération des titulaires du Brevet de Maîtrise coiffeur de niveau III	
AVENANT 32 DU 19 FÉVRIER 2014 .....	75
Relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure » annulant et remplaçant les avenants n°20 et n°26 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	75
Article 2 – Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure » par le CQP « Responsable de salon de coiffure » .....	75

Article 3 – Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure », entreprises et publics concernés .....	75
Article 3-1 – Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »	
Article 3-2 – Entreprises et publics concernés	
Article 4 – Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure » .....	75
Article 4-1 – Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure »	
Article 4-2 – Dispositif de certification	
Article 4-3 – Référentiel emploi	
Article 5 – Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » .....	76
Article 5-1 – Classification	
Article 5-2 – Description de la qualification visée	
<b>ACCORD DE BRANCHE DU 3 JUILLET 2018 .....</b>	<b>78</b>
<b>Relatif à la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP)</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	78
Article 2 – Définition et objet .....	78
Article 3 – Bénéficiaires .....	78
Article 4 – Création d'un CQP .....	78
4-1 – Validation de la création d'un CQP	
4-2 – Référentiels du CQP	
Article 5 – Révision, modification et suppression d'un CQP .....	78
Article 6 – Validation et délivrance du CQP .....	79
6-1 – Validation	
6-2 – Délivrance	
Article 7 – Enregistrement du CQP responsable de salon de coiffure au RNCP .....	79
Article 8 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés .....	79
Article 9 – Durée de l'accord .....	79
Article 10 – Révision et dénonciation .....	79
Article 11 – Adhésion .....	79
Article 12 – Dépôt et extension .....	79
Article 13 – Entrée en vigueur .....	79

## **FORMATION PROFESSIONNELLE 80**

<b>LETTRE .....</b>	<b>80</b>
Adhésion de la FNC du 17 juin 2013 à l'accord du 2 juillet 2012	
<b>LETTRE .....</b>	<b>81</b>
Adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UNSA à l'accord du 2 juillet 2012	
Relatif à la formation professionnelle	
<b>ACCORD DU 27 MAI 2015 .....</b>	<b>81</b>
Comportant des engagements en faveur de l'alternance	
Article 1 <sup>er</sup> – Engagement de transformation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI .....	81
<b>ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2016 .....</b>	<b>83</b>
Relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	
Article 1 <sup>er</sup> – Les objectifs et priorités de la formation professionnelle .....	83
Article 2 – Le compte personnel de formation .....	83
Article 2-1 – Conditions d'ouverture et de calcul des droits	
Article 2-2 – Modalités de mise en œuvre du CPF	
Article 2-3 – Formations éligibles au compte	
Article 2-4 – Politique d'abondement	
Article 2-5 – Modalités de prise en charge	
Article 2-6 – Période de transition	
Article 3 – Le conseil en évolution professionnelle .....	85
Article 4 – Consultation des instances représentatives du personnel .....	85
Article 5 – Le plan de formation .....	85
Article 5-1 – L'incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation	
Article 5-2 – Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise	
Article 5-3 – Les actions de développement des compétences	
Article 6 – La période de professionnalisation .....	86
Article 6-1 – Salariés bénéficiaires	
Article 6-2 – Objectifs de la période de professionnalisation	

Article 6-3 – Mise en œuvre de période de professionnalisation	
Article 6-3-1 – Principes de mise en œuvre	
Article 6-3-2 – Durée de la période de professionnalisation	
Article 7 – Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue .....	87
Article 7-1 – La préparation opérationnelle à l'emploi	
Article 7-2 – Le contrat de professionnalisation	
Article 7-2-1 – Publics visés	
Article 7-2-2 – Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation	
Article 7-2-3 – Durée de la formation	
Article 7-2-4 – La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation	
Article 7-2-5 – Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises	
Article 7-3 – Forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation	
Article 7-4 – Fonction tutorale	
Article 7-5 – Contrat d'apprentissage	
Article 7-6 – Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation	
Article 7-6-1 – Publics prioritaires	
Article 7-6-2 – Liste des formations qualifiantes proposées	
Article 7-6-3 – Congé individuel de formation	
Article 8 – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	90
Article 9 – Le passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié .....	91
Article 10 – Egalité entre les hommes et les femmes .....	91
Article 11 – La validation des acquis de l'expérience (VAE) .....	91
Article 12 – L'entretien professionnel .....	92
Article 13 – Bilan de compétences .....	93
Article 14 – Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure .....	93
Article 15 – Financement de la formation professionnelle .....	93
Article 15-1 – Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue	
Article 15-2 – Contribution conventionnelle au développement de la formation continue	
Article 15-3 – Tableau récapitulatif	
Article 15-4 – Révision des conditions de financement	
Article 16 – dispositions diverses .....	94

<b>ACCORD DU 11 MARS 2019 .....</b>	<b>95</b>
Relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 10 des entreprises de proximité)	
Article 1 <sup>er</sup> – Objet .....	95
Article 2 – Champ d'application .....	95
Article 3 – Sécurisation juridique .....	95
Article 4 – Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés .....	95
Article 5 – Entrée en vigueur .....	96
Article 6 – Durée et révision de l'accord .....	96
Article 7 – Clause de revoyure .....	96
Article 8 – Notification, dépôt et extension .....	96

## **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 97**

<b>ACCORD DU 03 FÉVRIER 2014 .....</b>	<b>97</b>
Relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	98
Article 2 – Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation continue et l'évolution professionnelle .....	98
Article 2-1 – Engagements de la branche en matière de recrutement	
Article 2-2 – Engagements de la branche en matière de formation continue	
Article 2-3 – Engagements de la branche en matière de promotion et d'évolution professionnelle	
Article 3 – Mesures visant à garantir l'égalité salariale .....	99
Article 4 – Mesures visant à garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale .....	99
Article 4-1 – Engagements de la branche en faveur des salariés en congé maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation	
Article 4-2 – Engagements de la branche pour favoriser le retour dans l'entreprise des salariés suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation	
Article 4-3 – Engagements de la branche pour la paternité	
Article 4-4 – Engagements pour une meilleure prise en compte de la vie familiale	
Article 5 – Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail .....	100
Article 5-1 – Engagements de la branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariées en état de grossesse	
Article 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	
Article 5-3 – Engagements de la branche pour le passage à temps complet et le développement du temps partiel choisi	

## **PACTE DE RESPONSABILITÉ 102**

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2016.....	102
Relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans la branche de la coiffure.....	
Article 1 <sup>er</sup> – Maintien de l'emploi et recrutement .....	102
Article 2 – Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI.....	102
Article 3 – Le maintien de l'emploi des séniors .....	103
Article 4 – Veiller à la qualité de vie au travail.....	103
Article 5 – Tutorat et formation des chefs d'entreprise.....	103
Article 6 – Le dialogue social et économique.....	103

## **PRÉVOYANCE 105**

ACCORD PARITAIRE DU 08 JUILLET 2015 .....	105
Relatif au régime de prévoyance .....	
Article 1 <sup>er</sup> – Objet et champ d'application .....	105
Article 2 – Bénéficiaires .....	105
Article 3 – Souscription d'un contrat de prévoyance .....	105
Article 4 – Cotisations.....	105
Article 5 – Garanties au bénéfice des salariés.....	106
Article 5-1 – Garanties au bénéfice des salariés non-cadres .....	
Article 5-2 – Garanties au bénéfice des salariés cadres .....	
Article 5-3 – Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail .....	
Article 6 – Conséquences du changement d'organisme assureur .....	111

## **FRAIS DE SANTÉ 112**

AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008 .....	112
Relatif au régime frais de santé .....	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	113
AVENANT 27 - ANNEXE V À L'AVENANT 27 DU 21 JUILLET 2012 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ (EXCLUE DE L'EXTENSION).....	114
Régime complémentaire frais de santé .....	
Article 1 <sup>er</sup> – Intégration de prestations extracontractuelles à compter du 1er octobre 2012 .....	114
AVENANT 34 DU 12 MARS 2014.....	115
Relatif à la portabilité du régime frais de santé .....	
Article 1 <sup>er</sup> .....	115
Article 2 – Champs d'application.....	115
Article 3 – Entrée en vigueur - Durée de l'avenant .....	115
Article 4 – Dépôt et publicité.....	115
AVENANT 36 DU 8 JUILLET 2015 MODIFIANT L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008.....	116
Relatif au régime « soins de santé » .....	
Article 1 <sup>er</sup> – Modification de l'article 2 « Bénéficiaires du régime obligatoire » .....	116
Article 2 – Modification de l'article 4 « Garanties ».....	116
Article 3 – Modification de l'article 6 « Suspension » .....	120
Article 4 – Modification de l'article 7 « Cotisations : assiette et taux » .....	120
Article 5 – Suppression d'articles devenus sans objet .....	121
AVENANT 1 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008 .....	121
Relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes .....	
Article 1 <sup>er</sup> .....	121
Article 2.....	122
Article 3 .....	122
Article 4 .....	122

AVENANT 2 DU 21 MARS 2017 MODIFIANT L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008.....	123
Relatif à la mise à jour des tableaux de garanties du régime frais de santé conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes .....	
Article 1 <sup>er</sup> .....	123
AVENANT 3 DU 13 MAI 2019 À L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008.....	130
Relatif au régime frais de santé .....	
Article 1 <sup>er</sup> – Modification de l'article 2 .....	130
Article 2 – Modification de l'article 5.....	130
Article 3 – Modification de l'article 3.....	131
Article 4 – Suppression des annexes.....	135
Article 5 – Entreprises de moins de 50 salariés .....	135
Article 6 – Entrée en vigueur et durée de l'accord .....	135
Article 7 – Révision .....	135
Article 8 – Dépôt et publicité.....	135

## **ÉPARGNE SALARIALE 136**

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2006 .....	136
Relatif à l'épargne salariale portant création d'un Plan d'Épargne Interentreprises, d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises et d'un accord de participation dans les entreprises de coiffure .....	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application - Adhésion .....	137
Article 2 – Règlement et gestion du plan d'épargne .....	137
Article 3 – Commission de suivi.....	137
CHAPITRE I PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DE LA BRANCHE COIFFURE .....	137
Article 1 <sup>er</sup> – Formalités d'adhésion au plan .....	137
Article 2 – Bénéficiaires.....	137
Article 3 – Alimentation du PEI.....	138
Article 3-1 – Versements volontaires des bénéficiaires .....	
Article 3-2 – Versements complémentaires des employeurs (abondement) .....	
Article 3-3 – Intéressement .....	
Article 3-4 – Participation .....	
Article 4 – Participation des salariés aux résultats de l'entreprise.....	139
Article 4-1 – Formule de calcul .....	
Article 4-2 – Modalités de répartition : .....	
Article 4-3 – Modalités de gestion .....	
Article 4-4 – Information collective .....	
Article 4-5 – Information individuelle .....	
Article 5 – Gestion des sommes collectées .....	141
Article 5-1 – Supports de placement .....	
Article 5-2 – Modalités de modification de choix du placement .....	
Article 5-3 – Emploi des revenus .....	
Article 5-4 – Sociétés de gestion .....	
Article 5-5 – Dépositaires .....	
Article 5-6 – Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires .....	
Article 6 – Conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises .....	142
Article 7 – Prise en charge des frais de fonctionnement.....	142
Article 7-1 – Frais de tenue des comptes individuels .....	
Article 7-2 – Frais de gestion des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises .....	
Article 8 – Information des bénéficiaires.....	143
Article 9 – Départ d'un salarié.....	143
Article 10 – Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent .....	143
Article 11 – Sortie du champ d'application de la convention collective.....	143
Article 12 – Durée de blocage et cas de déblocage anticipé.....	143
Article 13 – Retrait des fonds.....	144
ANNEXE AU CHAPITRE I CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT .....	144

<b>CHAPITRE II</b>	
<b>PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES DE LA BRANCHE COIFFURE</b>	<b>145</b>
Article 1 <sup>er</sup> – Formalités d'adhésion au plan .....	145
Article 2 – Bénéficiaires .....	145
Article 3 – Alimentation du PERCOI .....	145
Article 3-1 – Versements volontaires des bénéficiaires	
Article 3-2 – Versements complémentaires des employeurs (abondement)	
Article 3-3 – Intéressement	
Article 3-4 – Participation	
Article 3-5 – Transferts	
Article 4 – Gestion des sommes collectées .....	147
Article 4-1 – Supports de placement	
Article 4-2 – Modalités de modification de choix du placement : arbitrage	
Article 4-2-1 – Gestion libre	
Article 4-2-2 – Gestion pilotée	
Article 4-3 – Emploi des revenus	
Article 4-4 – Sociétés de gestion	
Article 4-5 – Dépositaires	
Article 4-6 – Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires	
Article 5 – Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises .....	148
Article 6 – Prise en charge des frais de fonctionnement .....	148
Article 6-1 – Frais de tenue des comptes individuels	
Article 6-2 – Frais de gestion des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises	
Article 7 – Information des bénéficiaires du PERCOI .....	149
Article 8 – Départ du salarié .....	149
Article 9 – Transfert d'avoirs détenue au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent .....	149
Article 10 – Sortie du champ d'application de la convention collective .....	149
Article 11 – Durée de blocage et cas de déblocage anticipé .....	149
Article 12 – Retrait des fonds .....	150
<b>ANNEXE AU CHAPITRE II</b>	
<b>CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT</b>	<b>150</b>

## DIALOGUE SOCIAL

**153**

<b>AVENANT 15 CPNEFP DU 15 AVRIL 2009</b>	<b>153</b>
<b>Relatif à la création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	153
Article 2 – Attributions .....	153
Article 2-1 – Attributions en matière d'emploi	
Article 2-2 – Attributions en matière de formation professionnelle	
Article 2-3 – Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles (CQP)	
Article 2-4 – Autres attributions	
Article 3 – Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche .....	154
Article 4 – Composition et fonctionnement de la CPNEFP .....	154
Article 5 – Recours .....	155
<b>ACCORD DU 17 JUIN 2009</b>	<b>155</b>
<b>Relatif au développement du dialogue social dans la profession</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	155
Article 2 – Financement du Dialogue Social dans la coiffure et répartition des ressources .....	155
Article 3 – Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre .....	156
Article 4 – Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales .....	156
Article 5 – Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord .....	156
Article 5-1 – Composition de l'Association Paritaire Nationale pour le Développement du Dialogue Social dans la Coiffure (A.D.D.S.C.)	
Article 5-2 – Missions de l'A.D.D.S.C.	
<b>AVENANT 1 DU 14 MARS 2016 À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009</b>	<b>157</b>
<b>Relatif au développement du dialogue social</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	157

Article 2 – Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources .....	157
Article 3 – Perte et acquisition de représentativité .....	158
<b>ACCORD DU 21 MARS 2017</b>	<b>158</b>
<b>Relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	159
Article 2 – Secrétariat de la commission et adresse de la commission .....	159
Article 3 – Attributions de la commission .....	159
Article 4 – Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation .....	159
Article 5 – Saisine de la commission d'une question d'interprétation .....	159
Article 6 – Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission .....	159
Article 7 – Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité .....	160
<b>AVENANT 2 DU 23 FÉVRIER 2018 MODIFIANT L'AVENANT 1 À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009</b>	<b>161</b>
<b>Relatif au développement du dialogue social</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	161
Article 2 – Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources .....	161

## COVID 19

**162**

<b>ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2020</b>	<b>162</b>
<b>Relatif à l'activité partielle de longue durée</b>	
Article 1 <sup>er</sup> – Champ d'application .....	163
Article 2 – Activités et salariés auxquels il s'applique .....	163
Article 3 – Réduction maximale de l'horaire de travail en deca de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle .....	164
Article 4 – Indemnité d'activité partielle versée aux salariés en APLD .....	164
Article 5 – Couverture sociale .....	165
Article 6 – Allocation d'activité partielle versée à l'employeur .....	165
Article 6-1 – Montant de l'allocation d'activité partielle	
Article 6-2 – Durée du versement de l'allocation APLD	
Article 6-3 – Remboursement de l'allocation en cas de licenciement économique	
Article 7 – Engagements pris par la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle .....	165
Article 7-1 – Engagements en matière d'emploi	
Article 7-2 – Engagements en matière de formation professionnelle	
Article 8 – Engagements pris par la branche concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif .....	166
Article 9 – Document établi par l'employeur en référence à l'accord de branche .....	166
Article 10 – Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord .....	167
Article 10-1 – Au niveau de l'entreprise	
Article 10-2 – Au niveau de la branche	
Article 11 – Bilan semestriel des engagements en matière d'emploi à transmettre à l'administration .....	167
Article 12 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés .....	168
Article 13 – Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord .....	168
Article 14 – Révision .....	168
Article 15 – Dépot et demande d'extension .....	168
ANNEXE : .....	168
Modèle type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement pris en application de l'accord de branche coiffure .....	168
Article 1 <sup>er</sup> – champ d'application .....	169
Article 2 – Période de mise en œuvre du dispositif .....	169
Article 3 – Réduction de l'horaire de travail .....	169
Article 4 – Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif .....	169
Article 5 – Engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle .....	170
5-1 – Engagements en matière d'emploi	
5-2 – Engagements en matière de formation professionnelle	
Article 6 – Engagements concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif .....	170
Article 7 – Demande d'homologation .....	171

Article 8 – Modalités d’information des salariés, et du CSE le cas échéant .....	171
Article 9 – Entrée en vigueur et durée du document unilatéral .....	171
Article 10 – Transmission à la CPPNI .....	171

\*\*\*

## TEXTES PARTIELLEMENT CADUCS 172

Textes toujours en vigueur s’agissant de la modification des articles 1-2 et 1-3 de l’avenant 23 portant sur les classifications. Voir l’avenant 23 consolidé

### SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

AVENANT 10 DU 12 DÉCEMBRE 2007 .....	173
Relatif aux rémunérations et classifications	
Article 1 <sup>er</sup> – Rémunérations – Généralités.....	173
Article 1-1 – Salaires minima conventionnels	
Article 1-2 – Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure	
Article 1-2-1 – Salaires minima conventionnels – emploi technique de la coiffure	
Article 1-2-2 – Salaires minima conventionnels – emploi technique agent de maîtrise de la coiffure	
Article 1-3 – Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique	
Article 1-4 – Salaires minima conventionnels des employés non techniques	
Article 1-5 – Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs	
Article 1-6 – Salaires minima conventionnels – Responsables d’établissement	
Article 1-7 – Salaires minima conventionnels - Animateur de Réseau	
Article 1-8 – Primes d’ancienneté	
Article 2 .....	177
Article 3.....	177
Article 4.....	177
Article 5.....	177

### CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET RÉMUNÉRATIONS

AVENANT 24 DU 16 AVRIL 2012 .....	178
Relatif aux rémunérations des emplois connexes et administratifs	
Article 1 <sup>er</sup> .....	178
Article 2 – Grille des classifications et des rémunérations minimum conventionnelles pour les emplois de l’esthétique-cosmétique.....	178
Article 3 – Salaires minimum conventionnels - Employés non techniques .....	179
Article 4 – Salaires minimum conventionnels - Agents de maîtrise et cadres administratifs.....	179
Article 5 – Clause de revoyure .....	180
Article 6 – Égalité professionnelle.....	180
Article 7 – Entrée en vigueur et durée de l’accord .....	180
Article 8 – Champ d’application .....	180
Article 9 – Dépôt et extension de l’accord.....	180

## TEXTES CADUCS 181

### SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

AVENANT 1 DU 10 JUILLET 2006 .....	182
Relatif aux rémunérations	
AVENANT 12 DU 16 JUILLET 2008 .....	185
Relatif aux rémunérations	
AVENANT 18 DU 18 MARS 2010.....	189
Relatif aux rémunérations	

### CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET RÉMUNÉRATIONS

AVENANT 20 DU 21 SEPTEMBRE 2010.....	194
Relatif à la création d’un CQP "Manager de salon de coiffure"	

AVENANT 40 DU 21 MARS 2017 .....	196
Relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006	

#### FORMATION PROFESSIONNELLE

AVENANT 7 DU 10 AVRIL 2007 .....	198
Relatif à la mutualisation des fonds des actions de formation collectés par les entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés	
AVENANT 26 DU 21 MAI 2012 .....	198
Relatif à la durée de formation du CQP "Manager de salon de coiffure"	
ACCORD DU 2 JUILLET 2012 .....	199
Relatif à la désignation de l'OPCA	

#### EMPLOI DES SENIORS

ACCORD DU 18 MARS 2010 .....	201
Relatif à l'emploi des seniors et au maintien dans l'emploi des seniors	

#### PRÉVOYANCE

AVENANT 2 DU 10 JUILLET 2006 .....	207
Relatif au régime de prévoyance des salariés de la coiffure	
AVENANT 3 DU 10 JUILLET 2006 .....	210
Relatif au taux d'appel du taux de cotisation INPCA	
AVENANT 8 DU 10 AVRIL 2007 .....	211
Relatif aux taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance	
AVENANT 17 DU 16 SEPTEMBRE 2009 .....	215
Portant création d'un article 4.4 à l'avenant n° 8 du 10 avril 2007	
AVENANT 25 DU 12 AVRIL 2012 .....	217
Relatif au taux d'appel cotisation INPCA	
AVENANT 31 DU 3 JUILLET 2013 .....	218
Relatif aux taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance	

#### FRAIS DE SANTÉ

AVENANT 4 DU 10 JUILLET 2006 .....	222
Relatif au soin santé	
AVENANT 9 DU 28 NOVEMBRE 2007 .....	227
Relatif aux soins santé	
AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008 .....	228
Relatif au régime frais de santé	
ANNEXE 1 A L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008 .....	232
Tableau de garanties du régime conventionnel	
ANNEXE 2 A L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008 .....	235
Liste des mutuelles gestionnaires et coassureurs désignés	
ANNEXE 3 A L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008 .....	235
Contrats de garanties collectives	
AVENANT 16 DU 15 AVRIL 2009 .....	244
Modifiant partiellement l'article 16 de l'avenant n°11 du 16 avril 2008 Relatif au régime frais de santé des salariés	
AVENANT 19 DU 21 AVRIL 2010 .....	245
Relatif à la portabilité des droits en matière de Frais de Santé	

AVENANT 22 DU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010 .....	246
Relatif à l'amélioration des garanties conventionnelles et optionnelles du régime complémentaire frais de santé	

AVENANT 22 - ANNEXE 4 DU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010 .....	249
Relatif au régime complémentaire « Frais de Santé » des salariés de la coiffure	

AVENANT 27 DU 21 JUIN 2012 .....	255
Relatif à l'intégration de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace-Moselle	

AVENANT 27 - ANNEXE 1 .....	257
Tableau des garanties du régime conventionnel	

## ANNEXE

261

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS .....	261
POURQUOI CE GUIDE ? .....	261
POURQUOI UNE NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS ? .....	261
DESCRIPTION DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS .....	262
QUALIFICATION .....	262
COMPETENCES : .....	263
TACHES A EXERCER : .....	263
AUTONOMIE – RESPONSABILITES : .....	264
MECANISME DE LA NOUVELLE GRILLE : .....	265
EXEMPLES – CAS PRATIQUES DE PONDERATION .....	266
MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION .....	267

\*\*\*

## Date de signature des textes et entrée en application

Les avenants et accords négociés par les partenaires sociaux entrent en application de la manière suivante :

- soit il est spécifiquement indiqué dans le texte que l'accord ou avenant entre en application dès sa signature, pour les entreprises adhérentes à un des organismes signataire,
- soit, et c'est la procédure la plus fréquente, le texte entre en application pour toutes les entreprises du secteur, après validation par les Pouvoirs Publics (procédure d'extension). Une fois l'accord étendu, il fait l'objet d'une publication au Journal Officiel et entre en application le lendemain ou le premier jour du mois qui suit la publication.

**Attention, certains avenants sont rendus caducs - et donc ne s'appliquent plus - par l'extension d'autres avenants.**

18 |

LES AVENANTS			
	Date de signature	Date d'extension	Date de parution au Journal Officiel
Avenant 1	10/07/2006	03/04/2007	17/04/2007
Avenant 2	10/07/2006	03/04/2007	17/04/2007
Avenant 3	10/07/2006	03/04/2007	17/04/2007
Avenant 4	10/07/2006	03/04/2007	17/04/2007
Avenant 7	10/07/2006	03/04/2007	17/04/2007
Avenant 8	10/04/2007	05/05/2008	15/05/2008
Avenant 9	28/11/2007	07/07/2008	18/07/2008
Avenant 10	12/12/2007	21/02/2008	01/03/2008
Avenant 11	16/04/2008	01/12/2008	06/12/2008
Avenant 12	16/07/2008	23/10/2008	30/10/2008
Avenant 13	20/11/2008	23/07/2009	30/07/2009
Avenant 14	18/03/2009	08/10/2009	17/10/2009
Avenant 15	15/04/2009	18/12/2009	03/01/2010
Avenant 16	15/04/2009	15/07/2010	24/07/2010
Avenant 17	16/09/2009	25/05/2010	01/06/2010

| 19

	Date de signature	Date d'extension	Date de parution au Journal Officiel
Avenant 18	18/03/2010	27/10/2010	09/11/2010
Avenant 19	21/04/2010	23/12/2010	01/01/2011
Avenant 20	21/09/2010	19/12/2011	22/12/2011
Avenant 21	21/09/2010	19/12/2011	22/12/2011
Avenant 22	01/12/2010	15/12/2011	20/12/2011
Avenant 23	16/04/2012	26/10/2012	07/11/2012
Avenant 24	16/04/2012	07/08/2012	15/08/2012
Avenant 25	12/04/2012	27/11/2012	09/12/2012
Avenant 26	21/05/2012	12/02/2013	05/03/2013
Avenant 27	21/06/2012	30/05/2013	19/06/2013
Avenant 28	02/07/2012	06/05/2013	29/05/2013
Avenant 29	02/07/2012	29/03/2013	11/04/2013
Avenant 30	27/05/2013	17/12/2013	04/01/2014
Avenant 31	03/07/2013	Non étendu	—
Avenant n°1 à l'avenant n°23	03/07/2013	22/11/2013	01/12/2013
Avenant n°2 à l'avenant n°23	19/02/2014	27/10/2014	01/11/2014
Avenant 32	19/02/2014	27/10/2014	01/11/2014
Avenant 33	30/06/2014	13/11/2014	02/12/2014
Avenant 34	12/03/2014	05/01/2014	10/01/2015
Avenant 36	08/07/2015	11/12/2015	23/12/2015
Avenant 37	08/07/2015	26/11/2015	8/12/2015
Avenant n° 3 à l'avenant n° 23	01/10/2015	03/06/2016	11/06/2016
Avenant 38	21/01/2016	04/10/2016	25/10/2016
Avenant 39	15/06/2016	21/02/2017	28/02/2017
Avenant 40	21/03/2017	06/09/2017	14/09/2017
Avenant 2 modifiant l'avenant 1 accord du 17 juin 2009 relatif au dialogue social	23/02/2018	27/03/2019	04/04/2019
Avenant 41	31/05/2018	15/07/2019	23/07/2019
Avenant 42	31/05/2018	20/12/2018	23/12/2018
Avenant 43 Classification Bachelor "Coiffure et entrepreneuriat"	06/11/2020	non étendu à la date de publication	—

LES ACCORDS			
	Date de signature	Date d'extension	Date de parution au Journal Officiel
Accord formation	13/12/2005	11/12/2006	22/12/2006
Accord formation Avenant n° 1	18/12/2006	16/07/2007	24/07/2007
Accord épargne salariale	18/12/2006	16/07/2007	27/07/2007
Accord CQP	15/04/2009	08/10/2009	17/10/2009
Accord développement dialogue social	17/06/2009	17/03/2010	25/03/2010
Accord sur l'emploi des seniors	18/03/2010	15/07/2010	24/07/2010
Accord formation	21/04/2010	15/02/2011	24/02/2011
Accord formation Avenant n°2	21/04/2010	15/02/2011	24/02/2011
Accord formation Avenant n°3	27/10/2010	18/07/2011	27/07/2011
Accord création d'une CPNV	21/09/2010	27/02/2012	06/03/2012
Accord OPCA	02/07/2012	05/12/2012	11/12/2012
Accord formation	03/07/2013	18/12/2013	26/12/2013
Avenant n°1 à l'accord formation	25/11/2013	08/04/2014	17/04/2014
Accord égalité professionnelle	03/02/2014	11/03/2015	04/04/2015
Adhésion lettre Accord OPCA	15/09/2014	Non étendu	—
Accord repos dominical (Creuse)	23/06/2014	09/01/2015	16/02/2015
Accord Alternance	27/05/2015	20/11/2015	08/12/2015
Avenant n°1 à l'accord développement du dialogue social	14/03/2016	04/10/2016	25/10/2016
Accord pacte responsabilité	17/02/2016	07/07/2016	17/07/2016
Avenant n°1 frais de santé	15/06/2016	04/05/2017	11/05/2017
Avenant n°2 frais de santé	21/03/2017	06/12/2017	13/12/2017
Avenant n°3 frais de santé	13/05/2019	non étendu à la date de publication	—
Accord formation	28/09/2016	21/03/2017	28/03/2017

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

	Date de signature	Date d'extension	Date de parution au Journal Officiel
Accord relatif à l'institution d'une CPPNI	21/03/2017	03/10/2017	12/10/2017
Accord de branche relatif à la mise en œuvre du CQP	03/07/2018	05/02/2021	13/02/2021
Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	11/03/2019	19/07/2019	26/07/2019
Accord relatif à l'activité partielle de longue durée	27/11/2020	non étendu à la date de publication	—
<b>ANNEXE</b>			
Guide d'accompagnement à la mise en œuvre de la grille de classifications			

22 |

### CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1<sup>er</sup> – Application de la convention collective

##### Article 1-1 – Champ d'application

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

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). (Cf. Avenant 30 du 27 mai 2013)

##### Article 1-2 – Avantages acquis

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 douze mois ayant précédé la date d'application de la présente convention dans l'entreprise, soit sur la base du salaire brut perçu durant les trois derniers mois écoulés. Si le salaire ainsi calculé est supérieur au minimum conven-

tionnel correspondant au coefficient du salarié, celui-ci devient le salaire garanti au titre des avantages acquis à titre individuel.

#### Article 1-3 – Dialogue social

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

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

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

#### Article 2 – Commissions

##### Article 2-1 – Commissions de conciliation

##### Article 2-1-1 – Commissions Régionales de conciliation

Il sera constitué pour chaque Région Académique une Commission composée, selon une représentation égale en nombre, de deux membres employeurs et de deux membres salariés au minimum ou bien de quatre membres employeurs et de quatre membres salariés au maximum, adhérents des syndicats affiliés aux organisations signataires ou adhérentes de la présente Convention.

Les Commissions Régionales se réunissent à la requête de la partie la plus diligente, formulée au moins une 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 à une valeur consultative entre les parties.

Les avis rendus devront être communiqués à la Commission Nationale de conciliation pour information.

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

##### Article 2-1-2 – Commission Nationale de conciliation

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

| 23

La Commission Nationale se réunira à la requête de la partie la plus diligente formulée au moins une 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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque la conciliation demandée vise l'interprétation de la présente convention collective.

### **Article 2-3 – Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

En application de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, il est institué une Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Coiffure.

#### **Article 2-3-1 – Composition**

24 | Cette commission est composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales de Salariés représentatives sur le plan national de la présente convention et d'un même nombre total de représentants patronaux.

#### **Article 2-3-2 – Réunion**

La Commission se réunira au moins trois fois par an.

#### **Article 2-3-3 – Secrétariat**

Le Conseil National des Entreprises de Coiffure (CNEC) assumera la charge matérielle du secrétariat et du fonctionnement de la Commission.

#### **Article 2-3-4 – Missions**

La mission de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Coiffure est celle définie par les Articles 5 et 8 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969.

Elle aura donc pour tâche :

- de permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession à partir de statistiques concernant les effectifs de chaque spécialité et leur répartition dans chaque catégorie d'emploi ;

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, en fonction de la conjoncture économique, du progrès technique et des besoins de la profession ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs Publics et les Organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- d'examiner, en cas de licenciements généralisés ou collectifs, les conditions de mise en œuvre 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, A.F.P.A., A.P.E.C., U.N.E.D.I.C., Assedic, etc ...).

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

### **Article 3 – Non-discrimination**

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.

### **Article 4 – Liberté syndicale**

#### **Article 4-1 – Principe de liberté syndicale**

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 4 octobre 1958 et des articles L2141-4 et suivants du code du travail. Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition ainsi que la pleine liberté pour les Syndicats de poursuivre leurs buts.

### **Article 4-2 – Droit syndical dans l'entreprise**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises conformément aux dispositions des articles L2141-4 et suivants du Code du travail.

#### **Article 4-3 – Congé de formation économique, sociale et syndicale**

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 L3142-7 et suivants du code du travail, à un congé non rémunéré (il sera rémunéré dans les entreprises d'au moins 10 salariés) de douze 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.

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

#### **Article 4-4 – Salarié devenant permanent syndical**

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

#### **Article 4-5 – Autorisations d'absence**

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

a) exercer les fonctions de Conseiller Prud'hommes, d'Assesseur à une Commission de Première Instance du Contentieux de la Sécurité Sociale, d'Administrateur d'un Organisme de Sécurité Sociale ou de Retraite Complémentaire, de Membre de Commissions instituées par les Codes du Travail et de la Sécurité Sociale, de Conseiller de l'Enseignement Technologique, de membre d'une Chambre des Métiers ;

b) assister aux Assemblées statutaires de leurs Organisations Syndicales (délai de prévenance de huit jours) ;

c) exercer les fonctions de Membre du Jury aux examens professionnels ;

d) prendre part aux réunions de la Commission Mixte Nationale, de la Commission Paritaire Nationale et des Commissions instituées par la présente Convention Collective ;

e) assister aux Assemblées de Délégués et aux Conseils d'Administration de l'Institution Nationale de Retraite de la Coiffure (IRPC) et de l'Institution Nationale de

Prévoyance de la Coiffure (INPCA), ainsi qu'à toutes les commissions ou réunions des instances et organismes institués par la présente convention collective.

Les absences ainsi autorisées ne comportent pas pour les intéressés le maintien de leur salaire pendant leur durée, à l'exception des conseillers prud'hommes 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-dessous. Toutefois, elles seront considérées comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés.

### **Article 4-6 – Participation des délégués salariés à des Commissions**

#### **Article 4-6-1 – Définition**

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

#### **Article 4-6-2 – Nombre de délégués salariés en activité indemnisés**

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

- un par organisation syndicale de salariés représentative pour participer aux réunions de la Commission Mixte Nationale et de la Commission Paritaire Nationale.

- un par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente à la Convention Collective Nationale de la Coiffure pour participer aux réunions de la Commission Nationale de Conciliation, de la Commission Régionale de Conciliation, de la Commission Nationale d'Interprétation et de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

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

#### **Article 4-6-3 – Conditions requises des délégués salariés**

Les délégués salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution dans une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

#### **Article 4-6-4 – Modalités du droit d'absence**

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

## Article 4-6-5 – Remboursement de perte de salaire

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

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

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

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

## Article 4-6-6 – Indemnisation

1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes à la Convention Collective Nationale de la Coiffure sur présentation d'une note de frais à laquelle sont joints les justificatifs de dépenses.

2. Frais de transport

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

3. Frais de repas

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

Le remboursement est effectué sur la base d'un 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.

## Article 4-7 – Protection

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 L2421-3 et L2412-4 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 I.

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

### Article 5-1 – Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, devront être élus des Délégués du Personnel, titulaires et suppléants. Les Délégués sont élus conformément aux articles L2311-1 et suivants du code du travail.

### Article 5-2 – Comité d'entreprise et délégation unique

Dans chaque établissement occupant au moins cinquante salariés, devra être élu un Comité d'entreprise conformément aux articles L2321-1 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 L2323-86 du code du travail.

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

### Article 5-3 – CHSCT

Dans chaque établissement occupant au moins cinquante salariés, devra être constitué un Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément aux articles L4611-1 et suivants du code du travail.

## Article 6 – Conditions de travail des jeunes et des femmes

### Article 6-1 – Jeunes de moins de 18 ans

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

Les jeunes de moins de dix-huit ans sont soumis aux dispositions de l'article L3662-1 du code du travail, en vertu desquelles ils ne peuvent être occupés plus de huit heures par jour et 35 heures par semaine. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq 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 une heure pour les jeunes de moins de dix – huit ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement. Les jeunes de moins de dix-huit ans bénéficieront d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

## Article 6-2 – Femmes

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

### Article 6-2-1 – Femmes en état de grossesse

Les femmes en état de grossesse déclarée au sens de l'article L1225-4 du code du travail bénéficieront, sans changement de rémunération, d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.

### Article 6-2-2 – Rentrée scolaire

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

## Article 7 – Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail

### Article 7-1 – Recrutement

#### Article 7-1-1 – Essai professionnel

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

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

#### Article 7-1-2 – Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires

a) Salariés sous CDD

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

Tout contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement comporter les clauses prévues à l'article L1242-12 du code du travail et appelées, 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 L1251-1 et suivants du code du travail. Il est notamment rappelé qu'aucun contrat n'est conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

## Article 7-2 – Contrat de travail

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

### Article 7-2-1 – Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée

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

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

### Article 7-2-2 – Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée

Outre les clauses prévues à l'article 7-2-1, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter les clauses prévues à l'article L1242-12 du code du travail, sous réserve des clauses instituées ultérieurement par les dispositions légales ou réglementaires, à savoir :

- le motif temporaire du recours tel que prévu par la loi ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé (le cas échéant) ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai prévue, le cas échéant ;

- le montant de la rémunération, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

#### Article 7-4 – Préavis de rupture

##### Article 7-4-1 – Durée

- La durée du préavis pour les salariés visés aux articles 1-1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1-2 (emplois de l'esthétique – cosmétique), 1-3 (emplois non techniques) du Chapitre III de la convention est fixée de la manière suivante :

- Lorsqu'elle résulte d'un licenciement :
  - une semaine pendant les six premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
  - un mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de six mois à deux ans
  - deux mois au-dessus de deux années d'ancienneté dans l'entreprise.
- Lorsqu'elle résulte d'une démission :
  - une semaine pendant les six premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
  - un mois au-delà de six mois d'ancienneté.

- La durée du préavis pour les salariés visés à l'article 1-4 (cadres et agents de maîtrise) du Chapitre III de la convention est fixée à trois mois.

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

#### Article 7-4-2 – Formalités

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

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

#### Article 7-4-3 – Faute grave

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

Par ailleurs, lorsque la présence du salarié, du fait de sa faute grave, est incompatible avec la bonne marche de l'entreprise, celui-ci pourra faire l'objet d'une mise à pied conservatoire conformément aux dispositions de l'article L1332-1 du Code du travail.

En application des articles L1234-1 et L1234-9 du code du travail, le salarié licencié pour faute grave n'a droit à aucun préavis ni à aucune indemnité de licenciement légale ou contractuelle.

#### Article 7-4-4 – Heures pour recherche d'emploi

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

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

#### Article 7-4-5 – Règlement intérieur

Les dispositions relatives au Règlement intérieur sont fixées par les articles L1311-1 et suivants du Code du travail.

#### Article 7-5 – Rupture du contrat de travail

##### Article 7-5-1 – Indemnité de licenciement

Les salariés visés aux articles 1-1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1-2 (emplois de l'esthétique – cosmétique), 1-3 (emplois non techniques) du Chapitre III de la convention bénéficient de l'indemnité légale de licenciement telle que prévue par l'article R1234-1 du Code du travail.

Les salariés visés à l'article 1-4 (cadres et agents de maîtrise) du Chapitre III de la convention bénéficient (hormis en cas de faute grave, de départ à la retraite) d'une indemnité égale à un quart du mois de salaire par année de présence, avec plafond de six mois, le calcul s'effectuant sur la base du salaire réel moyen de la dernière année de présence. Cette indemnité ne s'ajoute pas à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article R1234-1 du Code du travail.

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

##### Article 7-5-2 – Indemnité de départ à la retraite

Les salariés visés aux articles 1-1 (emplois techniques et 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 L1237-9 du Code du Travail.

#### Article 8 – Durée du travail

##### Article 8-1 – Durée du travail – Dispositions communes à toutes les entreprises

###### Article 8-1-1 – Temps de travail effectif

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

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

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

- la coupure nécessaire au repas de midi ;

- les périodes de pause intercalaire dans une journée de travail à la condition que le salarié dispose pendant une durée d'au moins 20 minutes de la faculté effective de vaquer librement à des occupations personnelles à l'extérieur du salon ou dans un local aménagé au sein du salon sans relation directe avec la clientèle.

Sont considérés comme temps de travail effectif :

- les déplacements professionnels d'une entreprise ou établissement de coiffure à une autre entreprise ou établissement de coiffure du même groupe selon les directives de l'employeur ;

- les missions et temps de déplacement au domicile de la clientèle selon les directives de l'employeur (exemple : mission de coiffure à domicile).

###### Article 8-1-2 – Répartition hebdomadaire des heures de présence

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

###### Article 8-1-3 – Durée journalière

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

###### Article 8-1-4 – Amplitude journalière

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

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

Toutefois, l'amplitude peut être portée de façon exceptionnelle à 12 heures pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de coiffure

et faire face à des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à deux jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

##### Article 8-1-5 – Heures supplémentaires – repos compensateur de remplacement

1) Règles générales, majoration

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

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

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

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36 <sup>ème</sup> à la 39 <sup>ème</sup> heures	25 %	25 %
De la 40 <sup>ème</sup> à la 43 <sup>ème</sup> heure	25 %	25 %
A compter de la 44 <sup>ème</sup> 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 substituent automatiquement aux présentes dispositions conventionnelles.

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

2) Repos compensateur de remplacement

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

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

Les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les trois mois qui suivent la date de leur acquisition (deux 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 d'un an à compter de leur date d'acquisition.

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

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

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

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

#### **Article 8-1-6 – Régime de la journée interrompue**

En cas de journée interrompue, notamment par la fermeture de l'entreprise ou l'établissement de coiffure, l'employeur est tenu d'accorder à son personnel un repos intercalaire collectif de deux 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.

30 |

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

#### **Article 8-1-7 – Régime de la journée continue**

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

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

#### **Article 8-1-8 – Horaires individualisés**

Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans l'entreprise :

a) soit conformément au premier alinéa de l'article L. 212-4-1 (articles nouveaux L3122-23 et suivants) du Code du travail, sur demande du personnel, sans opposition des Délégués du Personnel ou du Comité d'entreprise et après information de l'inspecteur du travail ;

b) soit conformément au deuxième alinéa du même article, sur autorisation de l'inspecteur du Travail et après constat de l'accord du personnel, si l'entreprise ne dispose pas d'une représentation du personnel.

Si la pratique des horaires individualisés entraîne des reports d'heures d'une semaine à une autre, au sens du troisième alinéa de l'article L. 212-4-1 (article nouveau L3122-25) du Code du travail, les dispositions suivantes entreront en vigueur, dans le cadre du premier alinéa de l'article D212-4-1 (article R3122-2) du Code du travail:

a) le report maximal d'heures d'une semaine à une autre semaine est fixé à trois heures ;

b) le cumul éventuel des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.

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

#### **Article 8-1-9 – Absences injustifiées**

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

#### **Article 8-2 – Modes de réduction du temps de travail**

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

##### **Article 8-2-1 – Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail**

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

##### **Article 8-2-2 – Octroi de jours RTT sur une période de quatre semaines**

Conformément à l'article L3122-6, I, du code du travail, la réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi, sur une période de quatre 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 prises 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 sept jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

##### **Article 8-2-3 – Octroi de jours RTT sur l'année**

La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1582 heures.

Conformément à l'article L3122-6, 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 perçu 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 deux 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 sept jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Les périodes de plus faibles activités sont à privilégier pour positionner les jours liés à la réduction du temps de travail. Ils doivent être pris par année civile considérée et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sous réserve des dispositions relatives au compte épargne-temps. Les jours non pris dans l'année civile du fait du salarié sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice.

#### **Article 8-2-4 – Modulation du temps de travail**

L'horaire servant de base à la modulation est fixé à 35 heures hebdomadaires en moyenne. La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1582 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 pré-définies 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 2/3 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 œuvre soit pour l'ensemble d'un établissement, soit pour une catégorie identifiée de personnel.

L'employeur, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel s'ils existent, établit et affiche dans l'établissement, au plus tard le premier octobre de chaque année pour l'année suivante, un programme indicatif annuel définissant les « périodes hautes » et les « périodes basses » ainsi que des horaires de travail correspondants à ces périodes. Tout changement décidé par l'employeur concernant ce programme de modulation devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours, sauf cas exceptionnels (maladie, accident, absence injustifiée) ou accord des salariés concernés. En cas de modification collective, celle-ci fera l'objet de la même consultation que ci-avant. Pendant la période de modulation, un document individuel d'information sera annexé au moins une 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 R5122-1 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.

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

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

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur

la base de son temps de travail réel. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière (ou deux dernières) échéance(s) de paie. Dans le cas contraire, un rappel de salaire sera effectué.

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.

### Article 8-2-5 – Dispositions spécifiques aux cadres

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

### Cadre soumis à un régime de forfait en jours

Conformément à l'article L3121-43 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'établissements, 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'établissements 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 trois premiers mois de l'année suivante, au titre de laquelle le plafond est réduit d'autant.

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

### Article 9 – Repos dominical

Le repos dominical reste la règle de principe conformément à l'article L.3132-3 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 une journée de repos compensateur dans les deux semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle de travail le dimanche égale à 1/24ème du traitement mensuel du salarié.

### Article 10 – Repos hebdomadaire

Les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche par application de l'article L.3132-5 du Code du travail et d'une 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 deux jours de repos consécutifs une fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le deuxième 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 la Saône et Loire fixant au dimanche et lundi les 48 heures de repos consécutives sont privés d'effet.

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

#### Article 12-1 – Contrôle des heures

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

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

L'employeur mettant en œuvre un système de modulation :

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

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

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

#### Article 12-2 – Contrôle des jours de congé RTT

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

#### Article 12-3 – Contrôle des prestations à domicile

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 un exemplaire est remis au client et à l'employeur, un exemplaire est conservé par le salarié.

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

### Article 12-4 – Conservation des moyens de contrôle

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

### Article 13 – Congés payés – Congés pour événements personnels

#### Article 13-1 – Congés payés annuels

Tout salarié qui, au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin au 31 mai), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre 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 une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Le congé principal, d'une durée au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, pourra être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, une des fractions, attribuée pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, devant être au minimum de 12 jours ouvrables.

Les jours de congés pris en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre donnent lieu à l'attribution du ou des jours supplémentaires pour fractionnement, dans les conditions prévues à l'article L.3141-17 du code du travail :

- deux jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six ;
- un jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre trois et cinq.

Les jours de congé dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables (5ème 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 congés s'étend sur toute l'année. L'ordre des départs en congés devra être communiqué aux salariés au minimum deux mois à l'avance. A défaut du respect de ce délai, le refus d'un salarié d'accepter les dates de congés 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 1/10ème 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.

**Article 13-2 – Congés pour événements familiaux**  
(Modifié par l'avenant 41 du 31 mai 2018, étendu le 15 juillet 2019, relatif au congés pour événements familiaux).  
Voir également article 4-3 de l'accord égalité professionnelle sur les autorisations d'absence liées à la paternité

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

Evènement familial	Durée du congé
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	Trois jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS par le salarié	Quatre jours
Mariage ou PACS d'un enfant	Un jour
Décès d'un enfant	Cinq jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	Un jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.	Trois jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Deux jours

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause. 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.

### Article 13-3 – Congé de paternité

Les pères salariés bénéficient dans les conditions légales (article L1225-35 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 quatre mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit en avvertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

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

### Article 13-4 – Congé d'adoption

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

Ce congé peut être pris à partir de l'arrivée de l'enfant à son foyer (ou 7 jours calendaires 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 deux premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants au foyer à trois 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 deux périodes, dont la plus courte doit durer au minimum 11 jours.

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

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

### Article 14 – Jours fériés

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 restant, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que quatre jours maximum. Toutefois, sur appel au volontariat des salariés et par accord écrit, ce maximum de quatre jours fériés travaillés peut être porté à cinq 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 une journée de repos compensateur.

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.

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.

### Article 15 – Hygiène

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

### Article 16 – Tenue de travail

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

### Article 17 – Maladie

En 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 quinze jours, le salarié devra, en sus du certificat médical de reprise du travail, être présenté au Centre de Médecine du Travail desservant l'établissement.

### Article 18 – Compte épargne-temps

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 six mois dans l'entreprise ou établissement de coiffure.

Il peut être alimenté, à la demande du salarié, dans la limite de quatre 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 deux 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 trois 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.

### Article 19 – Intéressement – Participation – Epargne

#### Article 19-1 – Intéressement

Un accord d'entreprise d'intéressement pourra être mis en place dans toute entreprise de coiffure selon les modalités prévues aux articles L3312-1 et suivants du code du travail. Les sommes versées au titre de l'intéressement ne pourront se substituer à aucun des éléments de salaire.

#### Article 19-2 – Participation

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 L3322-2 et suivants du code du travail.

#### Article 19-3 – Epargne salariale

Un plan d'épargne entreprise pourra être mis en place par le chef d'entreprise selon les modalités prévues aux articles L3322-1 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE II FORMATION

### Article 1<sup>er</sup> – Apprentissage

#### Article 1-1 – Cadre général de l'apprentissage

L'apprentissage dans la Profession est régi par les articles L6211-1 et suivants du code du travail. L'organisation et la progression de l'enseignement de la coiffure dans les Centres de Formation d'Apprentis de la Coiffure et dans les sections professionnelles des Centres de Formation

d'Apprentis seront régies par la Convention-Cadre passée avec le Ministère de l'Éducation Nationale, conformément aux dispositions des articles R6242-4 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 R6223-6 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.

#### Article 1-2 – Durée du travail – Heures de présence des apprentis

Compte tenu de l'engagement de l'employeur visé à l'article L6223-3 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 L3132-3 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 L3162-3, du code du travail, la coupure de repas du midi est fixée à l'article 8-1-7 de la présente convention est portée à une heure pour les jeunes de moins de dix-huit ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement.

#### Article 1-3 – Rémunération des apprentis

• La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue à l'article D6222-26 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.

• 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, est définie comme suit :

Age	Périodes	Taux de rémunération
16-17 ans	1 <sup>ère</sup> année	57 % du SMIC
	2 <sup>ème</sup> année	67 % du SMIC
18-20 ans	1 <sup>ère</sup> année	67 % du SMIC
	2 <sup>ème</sup> année	77 % du SMIC
21 ans et plus	1 <sup>ère</sup> année et 2 <sup>ème</sup> année	80 % du salaire minimum conventionnel du coefficient hiérarchique 110 sans être inférieur à 80% du SMIC

• La rémunération des jeunes ayant obtenu un diplôme de niveau V après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'Éducation Nationale, sous contrat d'association avec l'État ou purement privé et préparant une formation de niveau IV par la voie de l'apprentissage est celle fixée par l'article D.6222-26 du Code du travail.

#### Article 1-4 – Durée de l'apprentissage (CAP coiffure)

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

Conformément à l'article R6222-15 du code du travail, elle est réduite d'une année pour les jeunes ayant déjà reçu une formation à temps complet d'un an dans un établissement d'enseignement technologique.

De même, elle peut être réduite d'une 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

#### Article 2 – Contrat de professionnalisation

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 un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 18 Mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les textes précités figureront en annexe de la présente convention collective.

### Article 3 – Formation continue

#### Article 3-1 – Cadre général de la formation continue

La formation continue est organisée pour la Profession de la Coiffure dans le cadre des articles L6111-1 et suivants du code du travail.

#### Article 3-2 – Promotion sociale

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 deux 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 cinq ans d'exercice du métier pour se présenter aux épreuves du brevet professionnel. Sont assimilés 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 :

- quatre mois pour les candidats titulaires du diplôme de niveau V ;
- huit mois pour les candidats non titulaires du diplôme de niveau V.

#### Article 3-3 – Absences pour examen

Conformément au 3ème alinéa de l'Article L6322-3, un congé est accordé au salarié qui en fait la demande pour se présenter aux épreuves d'un examen de l'enseignement technologique de la Coiffure d'État, ou reconnu par l'État. Le salarié doit prévenir son employeur de la ou des dates d'absence dès qu'il aura reçu la convocation aux épreuves. Ce congé constitue une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération et est assimilable à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Les employeurs sont tenus de respecter les obligations mises à leur charge par les textes précités.

#### Article 3-4 – Financement des actions de formation

##### Article 3-4-1 – Organisme collecteur

Les partenaires sociaux de la coiffure décident de désigner en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé celui visé par l'Accord National Multiprofessionnel Paritaire conclu entre la Confédération Nationale de l'Artisanat, des Métiers et des Services (C.N.A.M.S.) et les Confédérations Syndicales de Salariés du 8 décembre 1994.

Le comité technique paritaire de la coiffure de l'organisme paritaire collecteur agréé, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, détermine les orientations et les priorités de formation professionnelle initiale et continue de la profession et en informe les membres du conseil d'administration dudit organisme.

Le conseil de la section des entreprises employant 10 salariés et plus sera chargé de la préparation des mesures figurant à l'article L6332-1-1 et suivants du code du travail et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Un compte rendu de l'activité de l'organisme paritaire collecteur, propre au champ professionnel de la coiffure distinguant les entreprises employant moins de 10 salariés et les entreprises occupant 10 salariés et plus, sera transmis à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle avant le 31 mai de chaque année suivant la clôture de chaque exercice.

#### Article 3-4-2 – Participation des entreprises

Les dispositions inhérentes aux entreprises employant moins de 10 salariés et aux entreprises employant 10 salariés et plus, sont prévues par l'accord national relatif à la formation professionnelle du 18 Mars 2005, puis du 13 Décembre 2005 qui entrera en vigueur un 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.

#### Article 3-4-3 – Mutualisation des fonds

Conformément aux articles L6332-3, al.2, et R6332-49 du Code du travail, les sommes collectées au titre du plan de formation, peuvent faire l'objet d'une mutualisation, de façon à ce que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement d'actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

#### Article 3-4-4 – Collecte des fonds

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

## CHAPITRE III EMPLOIS ET CLASSIFICATIONS

*(Pour la coiffure, voir avenant 23 du 16 avril 2012 et ses avenants modificatifs, pages suivantes, relatifs 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).*

#### Article 1<sup>er</sup> – Classifications

**Article 1-2 – Classification des employés de l'esthétique – cosmétique (Modifié par les avenants 10 du 12 décembre 2007 et 24 du 16 avril 2012, étendus)**

Définition de l'emploi		Coeff.
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
2	Manucure et /ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou 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 ans 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
3	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années 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 ans d'exercice après l'obtention du CQP* OU Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 5* années d'exercice après l'obtention du diplôme	125
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM Ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135
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
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	165
* Avenant 24 du 16 avril 2012, étendu		

**Article 1-3 – Classification des employés non techniques (Modifié par les avenants 10 du 12 décembre 2007 et 24 du 16 avril 2012, étendus)**

Définition de l'emploi		Coeff.
1	Personnel de nettoyage ou de gros travail ; Manutentionnaire	100

Définition de l'emploi		Coeff.
2	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110
3	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant trois années d'exercice dans la profession Employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession*	120
4	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 ans d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; Secrétaire*.	130
* Avenant 24 du 16 avril 2012, étendu		

**Article 1-4 – Classification des cadres et agents de maîtrise**

**Article 1-4-3 – Classification - Agents de maîtrise et cadres administratifs**

Définition de l'emploi		Coeff.
I	AGENTS DE MAITRISE	
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 Directeur commercial d'un établissement comportant de onze à quinze 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 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 quinze 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	

Définition de l'emploi		Coeff.
	Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	330 et au dessus

**Article 1-4-4 – Classification - Agents de maîtrise et cadres de l'esthétique cosmétique**

Définition de l'emploi		Coeff.
1) AGENTS DE MAITRISE		
CATEGORIE A		
	Directeur ou Directrice du service l'Esthétique Cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de six opérateurs sous ses ordres	235
CATEGORIE B		
	Directeur ou Directrice du service d'Esthétique Cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de douze opérateurs sous ses ordres	290
CADRES		
	Directeur ou Directrice du service d'Esthétique Cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins douze opérateurs sous ses ordres	330

**Article 2 – Primes d'ancienneté**

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

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

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
A partir de 5 ans	25,00 €
A partir de 7 ans	36,00 €
A partir de 9 ans	47,00 €
A partir de 12 ans	61,00 €
A partir de 15 ans	75,00 €

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

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

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

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

**CHAPITRE IV  
DISPOSITIONS DIVERSES**

La durée de la présente Convention est indéterminée.

Les parties signataires et adhérentes au sens de l'article L. 132-9 [article nouveau L2261-3], 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 deux mois à dater de la réception de ladite demande. La demande de modification n'entraînera pas la résiliation de la présente Convention.

La dénonciation pour résiliation de la Convention pourra être demandée par les parties signataires. Celle-ci doit être notifiée, par pli recommandé trois mois au moins à l'avance, aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 [article nouveau L2261-1] 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 une année, conformément à l'article L. 132-8 [article nouveau L2261-9] du code du travail.

La présente Convention Collective entrera en vigueur un 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.

Fait à PARIS, le 10 Juillet 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S / C.G.T.

# AVENANT 14 DU 18 MARS 2009

## Relatif à la période d'essai

### Préambule

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 I de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

### Article 1<sup>er</sup>

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

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

- 2 mois maximum pour les salariés visés aux articles 1-2 et 1-2-1 (emplois techniques de la coiffure), article 1-3 (emplois de l'esthétique-cosmétique) et article 1-4 (employés non technique) de l'avenant n°10 du 12 décembre 2007 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure,

40 | 

- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,

- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

### Article 2

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

- 1 mois maximum pour les salariés visés aux articles 1-2 et 1-2-1 (emplois techniques de la coiffure), article 1-3 (emplois de l'esthétique-cosmétique) et article 1-4 (employés non technique) de l'avenant n°10 du 12 décembre 2007 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure,

- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,

- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

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

Il est également rappelé que le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail visé à l'article 7-2 du Chapitre I de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

### Article 3

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

### Article 4

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

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

### Article 5

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

### Article 6

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2009.

### Article 7

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

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

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.

Fait à PARIS, le 18 mars 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 38 DU 21 JANVIER 2016

## Relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel dans la branche professionnelle de la coiffure et des professions connexes

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

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 juillet 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 ont convenu, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes :

### Article 1<sup>er</sup> – Définition et champ d'application du temps partiel

#### Article 1-1 – Définition

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 hebdomadaire) ou à la durée conventionnelle équivalente. Tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99% du temps plein.

Il existe désormais depuis la loi du 14 juillet 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 22 janvier 2014 et à ceux conclus à compter du 1er juillet 2014.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relève 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.

### Article 1-2 – Champ d'application et entrée en vigueur

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

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

### Article 2 – Application de la loi dans le temps

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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2016, passer automatiquement à 24 heures hebdomadaire.

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.

## Article 3 – Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel

### Article 3-1 – Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel

#### Article 3-1-1 – Généralités

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.

#### Article 3-1-2 – Formation

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

#### Article 3-1-3 – Contrat de travail

Selon l'article L3123-14 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 ;

42 | 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués 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.

#### Article 3-1-4 – Les éléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif

##### 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 – La 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 – La modification de la répartition des horaires de travail

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

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

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

### Article 3-2 – Les cas de dérogations à la durée minimale légale des contrats à temps partiel

#### Article 3-2-1 – Les cas de dérogations prévus par l'accord collectif

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 – Les 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 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

###### A-2-1 L'horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de coiffeurs exerçant le vendredi et le samedi

L'activité des entreprises de coiffure est tributaire d'un flux de clientèle plus particulièrement intense en salons de coiffure le 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 hebdomadaire.

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

###### A-2-2 L'organisation du temps de travail

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

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 (8h)
- samedi (8h).

En vertu de l'article L.3123-15 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que : « *lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze 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 deux 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 sept 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 – Les 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 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

###### B-2-1 L'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 hebdomadaire.

## B-2-2 L'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 minimum 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 – Les dérogations liées aux métiers d'agents de maîtrise et/ou cadres administratifs

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

Cette dérogation vise les agents de maîtrise et/ou cadres administratifs. | 43

###### C-2 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

###### C-2-1 L'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 cadres d'administratifs est fixée à raison de 7 heures hebdomadaire 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- Les 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 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

#### D-2-1 L'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 L'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 minimum de travail est de 2 heures consécutives jusqu'à concurrence de 24 heures hebdomadaire.

Au-delà de la 24<sup>ème</sup> heures 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.

## Article 3-2-2 – Les cas de dérogations prévues par la loi

### A- Les contrats à temps partiel à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié

#### A-1 Les 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 concernée 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) conclu au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou 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 Les 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 hebdomadaire, 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 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- Les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours

#### B-1 Les 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 concernée 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 Les dispositions prévues par l'accord collectif : durée minimale et contrepartie

#### B-2-1 La 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- Les dérogations individuelles

#### C-1 Les dispositions prévues par la loi

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 Les dispositions prévues par l'accord collectif : contrepartie au bénéfice du salarié

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

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

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

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

## Article 4 – Modification du temps de travail prévu au contrat

### Article 4-1 – Les heures et les compléments d'heures

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

### Article 4-1-1 – Complément d'heures par avenant

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

### A- La conclusion d'un avenant

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

Le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus par salarié est limité à 8 par an sauf remplacement d'un salarié absent momentanément désigné.

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

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

### B- La procédure à respecter

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

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

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

### C- La 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- La 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%.

### **Article 4-1-2 – Les 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 1/10ème de la durée hebdomadaire inscrite à son contrat. À défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

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

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

#### **B- Délai de prévenance**

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation de ces heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. À 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 conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10ème 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 dixième ci-dessous mentionné et dans la limite d'un tiers 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 h dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

### **Article 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 de 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 accusé 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 accusé 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 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.

#### **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 ne 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 accusé de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans le délai d'un 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 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 recommandée avec accusé 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 accusé de réception dans un délai de trois 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 de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

### **Article 5 – Dispositions relatives au présent avenant**

#### **Article 5-1 – Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5-2 – Révision et dénonciation**

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 trois 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 notifiés à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

#### **Article 5-3 – Adhésion**

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

### **Article 5-4 – Dépôt et extension**

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.

Fait à PARIS, le 21 janvier 2016

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- |            |                       |
|------------|-----------------------|
| • U.N.E.C. | • F.S / C.F.D.T.      |
| • C.N.E.C. | • C.F.E. / C.G.C.     |
|            | • C.S.F.V. / C.F.T.C. |
|            | • U.N.S.A / F.C.S     |

# AVENANT 39 DU 15 JUIN 2016

## Relatif à la clause de non concurrence à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006

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 :

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 7-2-4 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des Professions Connexes.

Constatant les évolutions jurisprudentielles en matière de clause de non concurrence, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer les dispositions de l'article 7-2-4 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des Professions Connexes devenues obsolètes et de les remplacer par les dispositions suivantes :

### Article 1<sup>er</sup> – 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 – Les 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 accusé 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.

#### Article 6 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

#### Article 8 – Révision et dénonciation

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 trois mois.

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

#### Article 9 – Adhésion

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

#### Article 10 – Dépôt et extension

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.

Fait à PARIS, le 15 juin 2016

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.N.E.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- U.N.S.A. / F.C.S.

# ARRÊTÉ DU 4 OCTOBRE 2016

## Portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596)

NOR: ETST1630020A

ELI: Non disponible

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 3 avril 2007 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 avril 2016 ;

50 | Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 21 septembre 2016\*.

### ARRÊTÉ :

#### Article 1<sup>er</sup> – En savoir plus sur cet article...

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.

\* réserves à l'extension : arrêté du 4 octobre 2016, voir ci-après.

*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).*

# AVENANT 29 DU 2 JUILLET 2012

## Relatif à l'outillage

#### Article 1<sup>er</sup>

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage ainsi mis à la disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et le salarié est responsable de son utilisation conforme. Il est conservé au sein du salon en dehors des heures de service du salarié et inventorié à l'issue du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3251-2 du code du travail toute dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte desdits matériels engageant la responsabilité civile du salarié peut donner lieu à une compensation salariale correspondant à la valeur du matériel qui lui est confié et dont il a l'usage et la garde.

A la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses paires de ciseaux adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le salon et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entière responsabilité du salarié.

#### Article 2

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

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

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

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.

Fait à PARIS, le 2 Juillet 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.FE. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 30 DU 27 MAI 2013

## Relatif à la modification du champ d'application géographique de la convention collective nationale des entreprises de coiffure et professions connexes du 10 juillet 2006

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant annule et remplace le 2<sup>ème</sup> 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 définit :

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

### Article 3 – Durée

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.

### Article 4 – Révision et dénonciation

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

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

### Article 5 – Dépôt

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

### Article 6 – Adhésion

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 27 mai 2013

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# ACCORD DU 23 JUIN 2014

## Relatif au repos hebdomadaire (Creuse)

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.

Fait à GUÉRET, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- La Fédération Nationale de la Coiffure 23
- C.G.T.
- C.F.D.T.
- F.G.T.A. / F.O.

EDITION DU 1<sup>er</sup> MARS 2021

# AVENANT 41 DU 31 MAI 2018

## Relatif aux congés pour évènements familiaux

### Article 1<sup>er</sup> – Modification de l'article 13-2 de la CCN de la coiffure

Le présent avenant annule et remplace l'article 13-2 de la CCN de la coiffure par un article 13-2 rédigé comme suit :

### Article 13-2 – Congés pour évènements familiaux

Les congés pour évènements familiaux sont les suivants :

Evènement familial	Durée du congé
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	Trois jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS par le salarié	Quatre jours
Mariage ou PACS d'un enfant	Un jour
Décès d'un enfant	Cinq jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	Un jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.	Trois jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Deux jours

Ces congés devront être pris au moment des évènements en cause. 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.

### Article 2 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord majoritaire et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

### Article 3 – Champ d'application et entrée en vigueur

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

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

#### Article 4 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 5 – Révision et dénonciation

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

#### Article 6 – Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

#### Article 7 – Dépôt et extension

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.

Fait à PARIS, le 31 mai 2018

Suivent les signatures des organisations ci-après :

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| Organisations patronales : | Organisations de salariés : |
| • U.N.E.C                  | • F.S. / C.F.D.T.           |
| • C.N.E.C.                 | • F.G.T.A. / F.O.           |

## AVENANT 13 DU 18 NOVEMBRE 2008

### Relatif à la mise en place d'une rémunération variable et d'une clause d'objectif

#### Préambule

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

#### Article 1<sup>er</sup>

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 HT le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié.

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

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

Pour ce qui concerne les salariés déjà concernés par une clause d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne pourront être remises en cause, à l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant. Dans

## SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

# AVENANT 23 DU 16 AVRIL 2012

## 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

### Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

- Le niveau de qualification correspond aux diplômes de l'Éducation Nationale mais aussi aux qualifications et certifications reconnues par la branche et également à la valorisation de la formation continue voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Il est précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum.
- Le niveau de technicité acquis, la maîtrise du savoir, savoir-faire, du savoir être et du savoir-faire faire.

ce cas les entreprises disposeront d'un délai de révision de trois mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

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

### Article 2 – Le public concerné

Sont concernés par ces nouvelles dispositions conventionnelles les salariés visés par les articles 1-1-3, 1-2-3 figurant au Chapitre III Emplois et Classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

### Article 3 – Egalité Hommes/Femmes

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

### Article 4

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

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

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

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.

Fait à PARIS, le 20 Novembre 2008

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

- 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 hiérarchisés le degré de mise en œuvre des critères dans les emplois via la mise en place d'échelons.

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

En effet :

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

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le présent accord annule et remplace les articles 1-1; 1-1-1; 1-1-2; 1-1-3; 1-4-1; 1-4-2 du chapitre III Emplois et Classifications à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, ainsi que l'avenant 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.

### Article 2 – Hiérarchie de la grille des emplois

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

- Niveau 1:
  - Échelon 1 : Coiffeur(se) débutant(te).
  - Échelon 2 : Coiffeur(se).
  - Échelon 3 : Coiffeur(se) confirmé(ée).
- Niveau 2:
  - Échelon 1 : Coiffeur(se) qualifié(ée) OU Technicien(ne).
  - Échelon 2 : Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) OU Technicien(ne) qualifié(ée).
  - Échelon 3 : Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) OU Assistant(te) Manager OU Technicien(ne) hautement qualifié(ée).
- Niveau 3:
  - Échelon 1 : Manager (*Modifié par l'avenant 1 du 3 juillet 2013*).
  - Échelon 2 : Manager Confirmé(ée) OU Animateur(trice) de réseau (*Modifié par l'avenant 1 du 3 juillet 2013*).
  - Échelon 3 : Manager hautement qualifié(ée) OU Animateur(trice) de réseau confirmé(e).

### Article 3 – Classification

#### Article 3-1 – Mise en place

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

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

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

- Un niveau.
- Un échelon.

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

#### Application de la grille dans l'entreprise :

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

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

Grille de pondération des critères de classement :

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

58 | Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

**Article 3-2 – Aide à la mise en place**

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

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

**Article 3-3 – Système des critères**

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

**Définition des critères retenus :**

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

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

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

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

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

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

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

**Article 3-4 – Grille de classifications des emplois technique de coiffure, d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure (à jour des derniers avenants, texte consolidé)**

	Qualification	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/Res- ponsabilisation	Salaires minimum garanti
<b>Niveau 1</b>					
<b>Échelon 1</b>	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme. OU Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois.	Savoir travailler en équipe. Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outillage professionnel. Intégrer a notion de service au client dans ses actions.	Assimile au mieux les outils et supports liés à son activité. Sait travailler en équipe. Accueil le client. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	L'emploi implique l'utilisation des 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€
<b>Échelon 2</b>	Titulaire du CAP coiffure. OU Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois.	Savoir travailler en équipe. Intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions. Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure. Respecter les règles d'hygiène et de sécurité.	Utilise au mieux les outils et supports liés à son activité. Prise en charge du client. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.	1 435€
<b>Échelon 3</b>	Titulaire du CAP coiffure. OU Titulaire d'une mention complémentaire. OU Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois.	Maîtrise 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.	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.	Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.	1 450€
<b>Niveau 2</b>					
<b>Échelon 1</b>	Titulaire du CAP et du BP (3) OU Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois.	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.	Maîtrise les outils et supports liés à son activité. Accueil client du diagnostic à l'encaissement. Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Veille à l'hygiène et propreté du salon de son poste de travail.	Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.	1 470€
<b>Coiffeur(se) qualifié(e)</b>					
<b>OU</b>					
<b>Technicien(ne)</b>					1 500€

| 59

	Qualification	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Échelon 2 (affiliation régime retraite agents maîtrisés <sup>(1)</sup> )  Coiffeur(se) hautement qualifié(e)  OU  Technicien(ne) qualifié(e)	Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP <sup>(3)</sup> . OU Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois.	Maîtriser la polyvalence. Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de services et de gestion des stocks. Aptitude à gérer les actions commerciales. Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. Maîtriser la transmission de ses connaissances.	Maîtriser les outils et supports liés à son activité. Utilise les outils de gestion caisse. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Participe en collaboration avec son supérieur hiérarchique à la réalisation d'opération commerciale. Fidélise la clientèle. Gère la clientèle. Veille à l'hygiène et propreté du salon.	Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique <sup>(1)</sup> . Sait prendre les initiatives techniques nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.	1 590€            1 590€
	Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP <sup>(3)</sup> . OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois. OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure <sup>(2)</sup> OU Titulaire BM III. OU BTS "Métiers de la coiffure" <sup>(4)</sup>	Maîtriser la polyvalence. Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, des services et de gestion des stocks. Aptitude à gérer les actions commerciales. Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. Maîtriser la transmission de ses connaissances.	Maîtriser les outils et supports liés à son activité. Utilise les outils de gestion de caisse. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Participe en collaboration avec son supérieur à la réalisation d'opérations commerciales. Fidélise la clientèle. Gère la clientèle. Veille à l'hygiène et propreté du salon.	Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique <sup>(1)</sup> . Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique. Assume les décisions prises.	1 720€            1 720€
OU  Assistant(e) manager  OU  Technicien(ne) hautement qualifié(e)	Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP <sup>(3)</sup> . OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois. OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure <sup>(2)</sup> OU Titulaire BM III. OU BTS "Métiers de la coiffure" <sup>(4)</sup>	Maîtriser la polyvalence. Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, des services et de gestion des stocks. Aptitude à gérer les actions commerciales. Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. Maîtriser la transmission de ses connaissances.	Maîtriser les outils et supports liés à son activité. Utilise les outils de gestion de caisse. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Participe en collaboration avec son supérieur à la réalisation d'opérations commerciales. Fidélise la clientèle. Gère la clientèle. Veille à l'hygiène et propreté du salon.	Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique <sup>(1)</sup> . Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique. Assume les décisions prises.	1720€
Niveau 3					
Échelon 1 (affiliation régime retraite agents maîtrisés <sup>(1)</sup> )  Manager <sup>(1)</sup>	Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP <sup>(3)</sup> . OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois. OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure <sup>(2)</sup> OU Titulaire BM III. OU BTS "Métiers de la coiffure" <sup>(4)</sup>	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 de flux. Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées. Savoir anticiper les points bloquants. Connaître la législation du travail, d'hygiène et de sécurité	S'engage et s'implique dans les actions du salon. Sait, écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même. Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Transmet des consignes de manière claires et précises. Fixe les priorités et sait les hiérarchiser. Élabore un pré planning d'activité au fin de validation par son supérieur hiérarchique. Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique. Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique. Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon	Salarié qui sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique <sup>(1)</sup> . 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.	1 870€
	Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP <sup>(3)</sup> . OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois. OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure <sup>(2)</sup> OU Titulaire BM III. OU BTS "Métiers de la coiffure" <sup>(4)</sup>	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 de flux. Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées. Savoir anticiper les points bloquants. Connaître la législation du travail, d'hygiène et de sécurité	S'engage et s'implique dans les actions du salon. Sait, écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même. Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Transmet des consignes de manière claires et précises. Fixe les priorités et sait les hiérarchiser. Élabore un pré planning d'activité au fin de validation par son supérieur hiérarchique. Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique. Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique. Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon	Salarié qui sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique <sup>(1)</sup> . 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.	1 870€

	Qualification	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Échelon 2 (affiliation régime retraite cadres <sup>(1)</sup> )  Manager confirmé(e)  OU  Animateur (trice) de réseau <sup>(1)</sup>	Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP <sup>(3)</sup> . OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure <sup>(2)</sup> OU Titulaire BM III. OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management. OU BTS "Métiers de la coiffure" <sup>(4)</sup> . OU Bachelor "Coiffure et Entrepreneuriat" <sup>(5)</sup> (Cf. Avenant 43 du 6 novembre 2020 non étendu à la date de publication).	Maîtriser et optimiser la gestion clients. Possède les compétences nécessaires à la gestion des stocks. Savoir gérer l'application de la réglementation économique et sociale. Optimiser les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs. Savoir lire et préparer un tableau de bord. Maîtriser les règles en matière d'hygiène et sécurité. Encadrement: après recueil de données pertinentes, évaluer contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation: maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose. Négocie. Délégué à bon escient. Analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité. Sait écouter, comprendre et convaincre en vue d'atteindre les objectifs fixés. Élabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise. Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres. Élabore le planning d'activité et le soumet à son supérieur hiérarchique. Élabore le plan d'action commerciale. Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation. Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon. S'implique dans une communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon. Fait face aux imprévus, les anticipe et les gère.	Salarié qui sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique <sup>(1)</sup> . 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. Prend des décisions opérationnelles appropriées.	2 248€            2 664€
	Titulaire du CAP et/ou du BP et titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure <sup>(2)</sup> ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management. OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 <sup>(3)</sup> ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente. OU BTS "Métiers de la coiffure" <sup>(4)</sup> . OU Bachelor "Coiffure et Entrepreneuriat" après deux ans d'expérience sur un poste correspondant à la formation avec pratique des composantes de son référentiel <sup>(5)</sup> (Cf. Avenant 43 du 6 novembre 2020 non étendu à la date de publication).	Prendre 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 bords. 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, sociale 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.	Élabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi. Participe au recrutement des futurs collaborateurs. Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles. Gère les "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 matières d'hygiène et propreté du salon. Interface avec les sous-traitants et fournisseurs.	Salarié qui sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique. Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique. Assume les erreurs commises et sait y faire face. Assume les décisions prises. Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prend des décisions appropriées. Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur.	2 825€            2 872€
<p>(1) Avenant 1 du 3 juil. 2013 à l'avenant 23 étendu (2) Avenant 2 du 19 fév. 2014 à l'avenant 23 étendu (3) Avenant 32 du 19 fév. 2014 étendu (4) Avenant 3 du 1<sup>er</sup> oct. 2015 à l'avenant 23 étendu (5) Avenant 43 du 6 novembre 2020 - Bachelor "Coiffure et entrepreneuriat"</p>					

## Article 4 – Mise en œuvre- Rémunération- Affiliation au régime des cadres

### Article 4-1 – Difficultés d'application et correspondance

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

### Article 4-2 – Délai de mise en œuvre

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

Coefficients	Classifications actuelles	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant Coiffeur débutant	1	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur	1	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	1	3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur qualifié	2	1	Coiffeur(se) qualifié(e) Technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	2	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Technicien(ne) qualifié(e)
300	Responsable ets. de 0 à 9 salariés OU titulaire CQP OU BMIII avec fonctions	3	1	Manager débutant(e)
370	Responsable ets. de 10 à 19 salariés OU titulaire CQP OU BMIII avec fonctions	3	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable ets. de +20 salariés OU titulaire CQP OU BMIII avec fonctions	3	3	Manager hautement confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de +10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

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

Il est précisé que la situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute antérieurement perçue par le salarié. Conformément à l'article 4-1 du présent accord toutes difficultés d'application pourront être transmises à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation prévue à l'article 2-2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

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

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

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

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

### Article 4-4 – Rémunération

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable prévue à l'avenant 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.

### Article 4-5 – Affiliation au régime des cadres (AGIRC) (Modifié par l'avenant 1 du 3 juillet 2013 étendu)

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

- Régime de retraites cadres :
  - Niveau 3 / Echelon 2 : Manager confirmé(e) et Animateur(trice) de réseau
  - Niveau 3 / Echelon 3 : Manager hautement qualifié(e) et Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
- Régime de retraites des agents de maîtrise :
  - Niveau 2 / Echelon 2 : Coiffeur(se) hautement qualifié(e) et Technicien(ne) qualifié(e)
  - Niveau 2 / Echelon 3 : Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), Assistant(te) manager et technicien(ne) hautement qualifié(e)
  - Niveau 3 / Echelon 1 : Manager

### Article 5 – Portée de l'accord

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

### Article 6 – Égalité professionnelle

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

### Article 7 – Révision et dénonciation

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. La

demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

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

### Article 8 – Duré

Le Présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté

d'extension au Journal Officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1 du présent accord.

### Article 9 – Dépôt

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

### Article 10 – Adhésion

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 16 Avril 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 1 DU 3 JUILLET 2013 À L'AVENANT 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

### Préambule

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.

### Article 1<sup>er</sup> – Hiérarchie de la grille des emplois Manager et Animateur de réseau

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 3 - échelon 1 et du niveau 3 - échelon 2.

En effet, lesdits salariés ne pouvaient être considérés dans la nouvelle grille de classification à des postes dits « débutant » alors qu'ils exerçaient les fonctions d'encadrement et/ou d'animation depuis plusieurs années.

Aussi, il est décidé que :

- le niveau 3 - échelon 1 devient au jour d'entrée en vigueur du présent avenant « MANAGER »
- le niveau 3 - échelon 2 devient au jour d'entrée en vigueur du présent avenant « ANIMATEUR DE RESEAU »

### Article 2 – Grilles de classification – Responsabilité/ Autonomie

Les parties « Autonomie/Responsabilisation » du niveau 2/échelons 2 et 3 ainsi que du niveau 3/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 modifiés les niveaux et échelons concernés comme suit :

- le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique.

### Article 3 – Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

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 retraites cadres :
  - Niveau 3 / Echelon 2 : Manager confirmé(e) et Animateur(trice) de réseau
  - Niveau 3 / Echelon 3 : Manager hautement qualifié(e) et Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
2. Régime de retraites des agents de maîtrise :
  - Niveau 2 / Echelon 2 : Coiffeur(se) hautement qualifié(e) et Technicien(ne) qualifié(e)
  - Niveau 2 / Echelon 3 : Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), Assistant(te) manager et technicien(ne) hautement qualifié(e)
  - Niveau 3 / Echelon 1 : Manager

### Article 4 – Entrée en vigueur

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.

### Article 5 – Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail 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.

Fait à PARIS, le 3 juillet 2013

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 2 DU 19 FÉVRIER 2014 À L'AVENANT 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

### Préambule

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 des classifications professionnelles des employés techniques, des agents de maîtrise et 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'évolutions professionnelles, et à ceux des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les compétences requises en management et gestion.

### Article 1<sup>er</sup> – Reconnaissance du CQP « Responsable de salon de coiffure » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure

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 agents de maîtrise de la coiffure :

- Au Niveau 2 / Echelon 3, dans la colonne Qualifications, l'intitulé CQP Manager de salon de coiffure est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».
- Au Niveau 3 / Echelon 1, dans la colonne Qualifications, l'intitulé CQP Manager de salon de coiffure est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».
- Au Niveau 3 / Echelon 2, dans la colonne Qualifications, l'intitulé CQP Manager de salon de coiffure est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».
- Au Niveau 3 / Echelon 3, dans la colonne Qualifications, l'intitulé CQP Manager de salon de coiffure est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».

### Article 2 – Entrée en vigueur et champ d'application

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.

### Article 3 – Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail 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.

Fait à PARIS, le 19 Février 2014

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.
- F.C.S. / U.N.S.A.

# AVENANT 3 DU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2015 À L'AVENANT 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

### Préambule

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.

### Article 1<sup>er</sup> – 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

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 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, soit titulaire d'un diplôme n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

### Article 2 – Entrée en vigueur et champ d'application

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

### Article 3 – Dépôt et extension

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.

Fait à PARIS, le 1<sup>er</sup> octobre 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- U.N.S.A.

# AVENANT 28 DU 2 JUILLET 2012

## Relatif aux rémunérations des apprentis

### Article 1<sup>er</sup> – Apprentis niveau V

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue aux articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail en fonction de la tranche d'âge considérée et de l'année d'exécution du contrat ; chaque pourcentage du Smic étant majoré de deux points.

### Article 2 – Apprentis niveau IV

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

Âge	Période	Taux de rémunération
16-17 ans	1 <sup>ère</sup> année	57% du SMIC
	2 <sup>ème</sup> année	67% du SMIC
18-20 ans	1 <sup>ère</sup> année	67% du SMIC
	2 <sup>ème</sup> année	77% du SMIC
21 ans et plus	1 <sup>ère</sup> année	80% du SMIC
	et 2 <sup>ème</sup> année	

### Article 3 – Champ d'application

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

### Article 4 – Entrée en vigueur et durée

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

### Article 5 – Dépôt

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

### Article 6 – Adhésion

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.

Fait à PARIS, le 2 Juillet 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.O.

# AVENANT 42 DU 31 MAI 2018

## Relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006

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°40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

### Article 1<sup>er</sup> – Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL Pour 151,67 h
NIVEAU 1 - ÉCHELON 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1534 € *
NIVEAU 1 - ÉCHELON 2 Coiffeur(se)	1538 € *
NIVEAU 1 - ÉCHELON 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1544 €
NIVEAU 2 - ÉCHELON 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) OU Technicien	1551 € 1587 €
NIVEAU 2 - ÉCHELON 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) OU Technicien (ne) Qualifié(e)	1699 €
NIVEAU 2 - ÉCHELON 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) OU Assistant Manager OU Technicien (ne) hautement qualifié(e)	1814 €
NIVEAU 3 - ÉCHELON 1 Manager	1950 €

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL Pour 151,67 h
NIVEAU 3 - ÉCHELON 2 Manager confirmé(e) OU Animateur de réseau	2345 € 2760 €
NIVEAU 3 - ÉCHELON 3 Manager hautement qualifié(e) OU Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2921 € 2973 €

### Article 2 – Salaires minima des emplois connexes

#### Article 2-1 – Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL Pour 151,67 h
105	1526 € *
115	1531 € *
125	1541 €
135	1556 €
145	1567 €
155	1577 €
165	1589 €

#### Article 2-2 – Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL Pour 151,67 h
100	1526 € *
110	1531 € *
120	1536 € *
130	1577 €

\* La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2020, entraîne un alignement sur le SMIC : 1 539,42 € brut.

### Article 2-3 – Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL Pour 151,67 h
230	1723 €
240	1723 €
250	1753 €
285	1962 €
295	2025 €
305	2107 €
330	2231 €
330 et au dessus	2532 €

### Article 3 – Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT
A partir de 5 ans	32 €
A partir de 7 ans	44 €
A partir de 9 ans	57 €
A partir de 12 ans	73 €
A partir de 15 ans	89 €

### Article 4 – Egalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

### Article 5 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

### Article 6 – Champ d'application et entrée en vigueur

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

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

### Article 7 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 8 – Révision et dénonciation

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

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail. | 69

### Article 9 – Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### Article 10 – Dépôt et extension

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 CPPNI.

Fait à PARIS, le 31 mai 2018

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- F.G.T.A. / F.O.
- F.C.S. / U.N.S.A..

# AVENANT 43 DU 6 NOVEMBRE 2020

## Relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du bachelor « coiffure et entrepreneuriat »

### Préambule

Les partenaires sociaux décident d'intégrer le diplôme Bachelor « Coiffure et Entrepreneuriat » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure.

Le Bachelor permet de répondre aux besoins des entreprises en termes de savoir-faire techniques de la coiffure au plus haut niveau, mais aussi à l'entrepreneuriat, à l'anglais, au digital, aux soft-skills, à l'expérience client.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### Article 2 – Reconnaissance du bachelor « coiffure et entrepreneuriat » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure.

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant 23 du 16 avril 2012 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 III, échelon 2, dans la colonne qualifications, est intégré : Bachelor « Coiffure et Entrepreneuriat » ;
- Au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, est intégré : Bachelor « Coiffure et Entrepreneuriat » après deux ans d'expérience sur un poste correspondant à la formation avec pratique des composantes de son référentiel ;

Il est rappelé que l'avenant n°23 à la convention collective 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 son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, qu'il soit titulaire d'un diplôme n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

### Article 3 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

### Article 4 – Revision/ dénonciation

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du travail.

### Article 5 – Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

### Article 6 – Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L.2231-6 et L.2261-15 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 6 novembre 2020

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- F.C.S. / U.N.S.A.

# ACCORD DU 15 AVRIL 2009

## Relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006.

### Article 2 – Définition et objet

Le Certificat de Qualification Professionnel (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la CPNEFP.

Le CQP c'est:

- Une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la branche professionnelle;
- Une définition de l'emploi et des compétences associées;
- Une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun;
- Des modalités et conditions de mise en œuvre commune.

Les CQP sont créés, renouvelés ou abrogés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, dite CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP compétente doit constater l'existence:

- D'un besoin de qualification non couvert par un Diplôme d'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.

### Article 3 – Bénéficiaire d'un CQP

- 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 de professionnalisation;
- Les salariés en activité dans le cadre d'un congé individuel de formation;

## CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

## Relatif à la création du Brevet de Maîtrise Coiffeur - niveau III

### Préambule

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

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

### Article 1<sup>er</sup> – Création du Brevet de Maîtrise Coiffeur - Niveau III

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

#### Article 1-1 – Les entreprises et publics concernés

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

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

#### Article 1-2 – Formation et contenu

La formation au Brevet de Maîtrise coiffeur niveau III est constituée de 7 modules. Elle se déroule, en principe, sur deux années.

- Module A : Fonction entrepreneuriale (49h)
- Module B : Fonction commerciale (56h)
- Module C : Fonction gestion financière et économique de l'entreprise artisanale (84h)
- Module D : Gestion des ressources humaines (42 h)
- Module E : Formation et accompagnement du jeune (56h)
- Module F : Fonction communiquer à l'international - Anglais - (42h)
- Module professionnel : Fonction production (120h)

#### Article 1-3 – Accès à la formation et obtention du BMC Niveau III

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

Le jury est présidé par un membre de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat de la CPNEFP.

Le jury ne peut valablement délibérer qu'en présence de 3 membres de chaque collège.

Il sera indispensable que deux avis sur trois soient favorables pour délivrer le CQP.

Le stagiaire qui passe avec succès les examens obtient un certificat établi par la CPNEFP sur en tête de la CPNEFP. Le certificat mentionne: le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention, le niveau de qualification correspondant à la grille de classification de la CCNC.

Le certificat est signé par le Président et le Vice-président et est adressé au candidat par le secrétariat de la CPNEFP.

### Article 7 – Suivi de l'accord

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

### Article 8 – Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

### Article 9 – Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

### Article 10 – Dépôt et extension

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.

Fait à PARIS, le 15 avril 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.N.E.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- C.G.T.

2. 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;

3. soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans renouvelable.

Les membres de la CPNEFP peuvent demander la modification des référentiels des CQP qui sera appliquée à tout cycle de formation débutant.

### Article 5 – Organisation des cycles de formation

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. e 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 Bld Haussmann 75008 PARIS

### Article 6 – Obtention et délivrance du CQP

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 trois 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.

#### Article 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.

#### Article 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 un ou deux 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.

• 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.

### Article 4 – Création d'un CQP

Seule la CPNEFP est compétente pour créer un CQP, en s'appuyant le cas échéant sur les informations transmises par l'OPCA de branche. .

#### Article 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.

#### Article 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:

1. un référentiel de compétence: savoirs théoriques; savoirs procéduraux; savoir faire; savoir être correspondant au CQP;
2. le public visé et les modalités de recrutement;
3. le plan de formation et la durée;
4. l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation et d'apprentissage;
5. les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation;
6. les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

#### Article 4-3 – Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Le CQP est créé pour une durée de deux ans. Au terme de cette période, le CQP se trouve:

1. soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de trois ans renouvelable;

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

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

#### Article 1-4 – Classification et rémunération des titulaires du Brevet de Maîtrise coiffeur de niveau III

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 :

Coefficient	Définition de l'emploi	Rémunération
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 l'établissement :

Coefficient	Définition de l'emploi	Rémunération
300	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de manager dans un établissement de 0 à 9 salariés	1 780 €
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.

#### Article 2 – Champ d'application

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

#### Article 3 – Durée

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

#### Article 4 – Révision et dénonciation

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

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

#### Article 5 – Dépôt

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

#### Article 6 – Adhésion

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.

PARIS, le 21 septembre 2010

*Étendu par arrêté du 19 décembre 2011 (paru au J.O. du 22 décembre 2011 – n°0296 du page 21797 texte n°97).  
L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.*

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 32 DU 19 FÉVRIER 2014

## Relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure » annulant et remplaçant les avenants n°20 et n°26 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes

#### Préambule

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 quelques années de nombreux chefs d'entreprises 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'évolutions professionnelles, et des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les qualifications requises en management et en gestion.

#### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

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 définies à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

#### Article 2 – Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure » par le CQP « Responsable de salon de coiffure »

Les partenaires sociaux décident de renommer le CQP « Manager de salon de coiffure » en le remplaçant par l'intitulé CQP « Responsable de salon de coiffure ». Ce nouvel intitulé prend en effet mieux en compte l'ensemble des éléments du référentiel d'activités et du référentiel de certification.

Afin de ne pas pénaliser les titulaires du CQP « Manager de salon de coiffure », il est convenu, qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, ils bénéficient automatiquement d'une équivalence du CQP « Responsable de salon de coiffure ». Cette équivalence sera délivrée par

la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche et permettra de bénéficier de l'ensemble des droits et des prérogatives afférents au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

#### Article 3 – Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure », entreprises et publics concernés

##### Article 3-1 – Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »

L'objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, transmissions et reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur « projet de vie » ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche.

##### Article 3-2 – Entreprises et publics concernés

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

Dans ce cadre, le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'adresse :

- aux collaborateurs qui souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel et qui sont titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un Bac Pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;
- aux futurs repreneurs ou créateurs de salon de coiffure titulaires du BP ou du CAP coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un Bac Pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III.

#### Article 4 – Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure »

##### Article 4-1 – Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure »

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.

## Article 4-2 – Dispositif de certification

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » est délivré par la CPNEFP qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

## Article 4-3 – Référentiel emploi

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 h)
- Organiser le travail (44 h)
- Superviser les activités du salon (30 h)
- Maîtriser la gestion commerciale (59 h)
- Communiquer (26 h)
- Développer son style de management (21 h)

Dans le respect de ce cadre, la CPNEFP définit et, le cas échéant, fait évoluer le référentiel d'activités ainsi que le référentiel de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure ».

## Article 5 – Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »

### Article 5-1 – Classification

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 2 / Echelon 3 de la grille des classifications des emplois :

Niveau	Qualifications
<b>Niveau 1</b>	<b>Qualifications</b>
<b>Echelon 1</b> Coiffeur(se) débutant(e)	- Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme - Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois
<b>Echelon 2</b> Coiffeur(se)	- Titulaire du CAP coiffure - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois

Niveau	Qualifications
<b>Echelon 3</b> Coiffeur(se) confirmé(ee)	- Titulaire du CAP coiffure - Titulaire d'une mention complémentaire - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois
<b>Niveau 2</b>	<b>Qualifications</b>
<b>Echelon 1</b> Coiffeur(se) Technicien(ne)	- Titulaire du CAP et du BP - 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
<b>Echelon 2</b>	- Coiffeur(se) hautement qualifié(e) - Technicien(ne) qualifié(ee)
	- Titulaire du CAP et/ou BP - Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
<b>Echelon 3</b>	- Titulaire du CAP et/ou du BP - Coiffeur(se) très hautement qualifié(ee) - Assistant(te) manager - Technicien(ne) hautement qualifié(ee)
	- Titulaire du CAP - Titulaire d'un diplôme de niv. 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
<b>Niveau 3</b>	<b>Qualifications</b>
<b>Echelon 1</b> Manager	- Titulaire du CAP et/ou du BP - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois - Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » - Titulaire du BM III

Niveau	Qualifications
<b>Echelon 2</b> - Manager confirmé(ee) - Animateur(trice) de réseau	- Titulaire du CAP et/ou du BP ou - Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » - Titulaire du BM III - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
<b>Echelon 3</b> - Manager hautement confirmé(e) - Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	- 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 - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente

### Article 5-2 – Description de la qualification visée

Reconnu à partir du Niveau 2 / Echelon 3 de la grille des classifications des emplois, le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » vise à occuper la fonction de manager d'un salon de coiffure. A ce titre, le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Il stimule et motive également son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par le chef d'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec l'obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Il doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec, et par, le chef d'entreprise afin d'en réaliser les objectifs assignés à l'établissement.

### Article 6 – Date d'application et durée de l'accord

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

### Article 7 – Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations signataires afin qu'une négociation puisse s'engager.

## Article 8 – Dépôt et adhésion

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.

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.

Fait à PARIS, le 19 Février 2014

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- C.G.T.
- U.N.S.A.

# ACCORD DE BRANCHE DU 3 JUILLET 2018

## Relatif à la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP)

### Préambule

Pour répondre aux besoins des entreprises de la coiffure et renforcer l'adaptation des compétences des salariés et ainsi favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires ont décidé de développer les dispositifs de reconnaissances professionnelles en créant des certificats de qualification professionnelle (CQP) par un accord signé en 2009.

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires entendaient confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés, ainsi qu'au développement des entreprises de coiffure.

Dans cette même dynamique, les partenaires sociaux signataires souhaitent, par ce présent accord, préciser les moyens et les modalités de création et de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) au sein de la Branche.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

Il a été ainsi convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure & des professions connexes du 10 juillet 2006. Si le champ d'application de la convention évolue, l'accord évolue également.

### Article 2 – Définition et objet

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche.

Le Certificat de Qualification Professionnelle est une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification pour l'ensemble de la branche professionnelle.

Il est accessible :

- à l'issue d'un parcours de formation ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Il repose sur :

- une définition de l'emploi et des compétences associées ;

- une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;

- des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

### Article 3 – Bénéficiaires

Les Certificats de Qualification Professionnelle de la branche sont accessibles par les dispositifs de la formation professionnelle continue.

### Article 4 – Création d'un CQP

#### 4-1 – Validation de la création d'un CQP

Seule la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est compétente pour décider de créer un Certificat de Qualification Professionnelle au regard d'un rapport d'opportunité.

Ce rapport devra comporter tous les éléments permettant d'apprécier la pertinence de la création.

#### 4-2 – Référentiels du CQP

Pour chaque Certificat de Qualification Professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

De plus, un cahier des charges de la formation est également communiqué aux organismes habilités à mettre en œuvre le CQP.

### Article 5 – Révision, modification et suppression d'un CQP

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont créés pour une durée indéterminée sous réserve d'une décision de modification ou de suppression par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

Pour cela, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle s'appuie sur un bilan des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche, comprenant notamment :

- bilans quantitatifs et qualitatifs des Certificats de Qualification Professionnelle réalisés au cours de l'année ;
- devenir des lauréats, notamment en termes d'insertion ou d'évolution professionnelle ;
- bilan financier de prise en charge.

Dans le cas d'une suppression, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle communiquera l'information à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour radiation. Dans ce cas, toute action engagée restera éligible à la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle.

### Article 6 – Validation et délivrance du CQP

La validation & la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle sont organisées, sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné.

Après délibération, l'obtention définitive du Certificat de Qualification Professionnelle sera prononcée à la majorité des membres du jury.

#### 6-1 – Validation

Le jury est composé de membres de la CPNEFP comprenant a minima 4 personnes (dont un président) avec une représentation paritaire de 2 représentants du collègue employeur & de 2 représentants du collègue salarié.

Le jury valide l'attribution des Certificats de Qualification Professionnelle au regard des résultats des candidats aux évaluations et en informe le candidat.

#### 6-2 – Délivrance

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats, ayant validé leur parcours, un certificat signé par le président et le vice-président de la CPNEFP, mentionnant :

- le nom & le prénom du candidat,
- le date & lieu de naissance,
- l'intitulé du CQP,
- la date d'obtention du CQP,
- le niveau de qualification correspondant à la grille de classifications de la convention collective.

### Article 7 – Enregistrement du CQP responsable de salon de coiffure au RNCP

Les partenaires sociaux s'engagent à effectuer les démarches aux fins de faire inscrire le CQP responsable de salon de coiffure au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

### Article 8 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

### Article 9 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

### Article 10 – Révision et dénonciation

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

Il pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

### Article 11 – Adhésion

L'adhésion à l'accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### Article 12 – Dépôt et extension

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. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

### Article 13 – Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à PARIS, le 3 juillet 2018

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- F.C.S. / C.G.T.

(Non étendu à la date de publication)

## LETTRE

### Adhésion de la FNC du 17 juin 2013 à l'accord du 2 juillet 2012

- La Fédération Nationale de la Coiffure (FNC)

au

- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social,

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons de la décision de notre organisation d'adhérer à l'accord en date du 2 juillet 2012 relatif à la désignation de l'OPCA dans la branche de la coiffure et des professions connexes.

Cette déclaration d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord précité.

Restant à votre disposition,

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Fait à PARIS, le 17 Juin 2013

## FORMATION PROFESSIONNELLE

## LETTRE

### Adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UNSA à l'accord du 2 juillet 2012 Relatif à la formation professionnelle

- L'Union Nationale des Entreprises de Coiffure (U.N.E.C - ex F.N.C.F)

au

- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social,

Madame, Monsieur,

Vous trouverez en pièce jointe le courrier portant adhésion par la fédération du commerce et des services UNSA à l'accord portant sur la formation professionnelle ainsi qu'à la totalité des avenants, et aussi l'accord relatif à la désignation de l'OPCA du 2 juillet 2012 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma meilleure considération.

Fait à BAGNOLET, le 15 septembre 2014

## ACCORD DU 27 MAI 2015

### Comportant des engagements en faveur de l'alternance

#### Préambule

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 mille (1000) euros pour toute embauche d'apprenti par une entreprise de moins de deux-cent-cinquante (250) salariés.

Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1°) L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2°) L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18.

Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette aide est ouverte aux entreprises à compter du 30 décembre 2014 pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014.

Néanmoins, pour continuer à en bénéficier à compter du 1er juillet 2015, chaque entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

C'est dans cette perspective qu'intervient le présent accord.

#### Article 1<sup>er</sup> – Engagement de transformation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

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.

À l'issue de leur formation, la branche s'engage à ce que chaque année, à partir de 2016, 20% des jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

Les organisations signataires mentionneront dans le rapport de branche les éléments factuels concernant les chiffres d'embauche, en termes de taux de transformation en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à vérifier cet indicateur par rapport à leur engagement et à réactualiser ce dernier, en fonction de la réalisation de l'objectif.

## Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

## Article 3 - Révision et dénonciation

### Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

## Article 4 - Dépôt

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 5 - Adhésion

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 27 mai 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- U.N.S.A.

# ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2016

## Relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

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

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 vingt-six ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

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

### Article 1<sup>er</sup> – Les objectifs et priorités de la formation professionnelle

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

de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils préconisent de favoriser les emplois de qualité en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

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

### Article 2 – Le compte personnel de formation

#### Article 2-1 – Conditions d'ouverture et de calcul des droits

En application de l'article 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 (seize) 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 (quinze) 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.

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

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 proratation 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](http://moncompteformation.gouv.fr)

### Article 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 (soixante) jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 (six) mois
- 120 (cent vingt) 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 (trente) 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).

### Article 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.

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.

### Article 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.

### Article 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.

### Article 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](http://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 (cent cinquante) heures au titre d'une même demande.

A son lancement au 1<sup>er</sup> 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.

### Article 3 – Le conseil en évolution professionnelle

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, CAPEMPLOI, POLE EMPLOI, La Mission Locale, L'APEC ainsi que par tout organisme désigné par la région. L'employeur peut informer le salarié de ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel.

### Article 4 – Consultation des instances représentatives du personnel

Les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (article 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 (article 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 (article 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) (article L. 2323-17 du CT).

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

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

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

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

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

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

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

### Article 5 – Le plan de formation

#### Article 5-1 – L'incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité

d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

#### **Article 5-2 – Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**

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

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

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

#### **Article 5-3 – Les actions de développement des compétences**

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 (quatre-vingt) 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 % (cinquante) de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

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

#### **Article 6 – La période de professionnalisation**

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient,

les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

#### **Article 6-1 – Salariés bénéficiaires**

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

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

#### **Article 6-2 – Objectifs de la période de professionnalisation**

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 reconnues dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont il appartient à la CPNEFP de définir les référentiels.

• L'acquisition d'une certification inscrite à l'Inventaire de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLÉA).

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

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

#### **Article 6-3 – Mise en œuvre de période de professionnalisation**

##### **Article 6-3-1 – Principes de mise en œuvre**

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

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

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

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

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

#### **Article 6-3-2 – Durée de la période de professionnalisation**

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

La durée minimale ne s'applique pas aux :

- Certifications inscrites à l'Inventaire de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle),
- Formations permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE),
- Formations financées dans le cadre d'un abondement du Compte Personnel de Formation du salarié.
- L'acquisition du socle de connaissances et compétences (certificat CLEA).

#### **Article 7 – Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue**

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 recourent également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

#### **Article 7-1 – La préparation opérationnelle à l'emploi**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 7-2 – Le contrat de professionnalisation**

##### **Article 7-2-1 – Publics visés**

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

- Les personnes âgées de moins de 26 ans ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- Les bénéficiaires d'un CUI.

### Article 7-2-2 – Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

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) ;
  - Une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- 88 | Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.
- Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre 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 deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de 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.

### Article 7-2-3 – Durée de la formation

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

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

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

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

### Article 7-2-4 – La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

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

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 vingt-et-un 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 vingt-et-un ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six 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 vingt-six ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

### Article 7-2-5 – Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

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

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

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

### Article 7-3 – Forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation

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

### Article 7-4 – Fonction tutorale

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 deux 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.

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 quarante-cinq 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 sept heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de trois ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir. À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale.

## Article 7-5 – Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises, dans l'intérêt général de la formation professionnelle, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné en tant qu'OCTA de la branche.

## Article 7-6 – Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation

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.

90 | A l'issue de cette première période, La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires,
- les publics prioritaires,
- les référentiels de compétences.

## Article 7-6-1 – Publics prioritaires

Dans le cadre des formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité, notamment :

- Aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon;
- Aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général
- Aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme ou le titre,
- Aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général.

## Article 7-6-2 – Liste des formations qualifiantes proposées

Les formations qualifiantes proposées s'articulent autour de grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il s'agit notamment de :

- la coiffure masculine,
- le stylisme et tendances,
- la technique et tendances,

En outre, s'ajoutent les formations qualifiantes qui pourront être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation. Il s'agit notamment :

- du management et de la gestion,
- de L'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie,
- de la création et la transmission d'entreprises.

## Article 7-6-3 – Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Pour pouvoir bénéficier du CIF, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, en application de l'article R. 6322-2 du Code du travail.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du Code du travail relatifs à ce congé.

## Article 8 – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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 deux ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

## Article 9 – Le passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

• la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

• le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

## Article 10 – Egalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

## Article 11 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 un an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre 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

92 | 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 mutualisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

## Article 12 – L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux 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 (six) 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 (six) 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 euros de l'heure.

## Article 13 – Bilan de compétences

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 vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le Fongecif.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

## Article 14 – Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;

• d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;

• de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

## Article 15 – Financement de la formation professionnelle

### 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 l'OPCA de la branche.

### 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 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.

	-11 salariés	11 à -20 salariés	20 à -50 salariés	50 à -300 salariés	300 salariés et plus
<b>FPSP</b>		0,15%	0,15%	0,20%	0,20%
<b>CIF</b>		0,15%	0,15%	0,20%	0,20%
<b>CPF</b>		0,20%	0,20%	0,20%	0,20%
<b>PROFESSIONNALISATION</b>	0,15%	0,30%	0,30%	0,30%	0,40%
<b>PLAN DE FORMATION</b>	0,40%	0,20%	0,20%	0,10%	
<b>Total Contribution légale</b>	0,55%	1%	1%	1%	1%
<b>Contribution conventionnelle</b>	0,40%	0,30%	0,60%	0,60%	0,60%
<b>Total taux de contribution</b>	0,95%	1,30%	1,60%	1,60%	1,60%

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement pas la section paritaire professionnelle de la branche.

#### Article 15-4 – Révision des conditions de financement

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.

#### 94 | Article 16 – dispositions diverses

##### Article 16-1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

##### Article 16-2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié par avenant 2 du 29 juillet 2015.

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

##### Article 16-3 – Révision et dénonciation

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.

#### Article 16-4 – Bilan d'application

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

#### Article 16-5 – Dépôt

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 du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension.

#### Article 16-6 – Adhésion

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 28 septembre 2016

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :** **Organisations de salariés :**

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- F.S / C.F.D.T.
- U.N.S.A.

# ACCORD DU 11 MARS 2019

## Relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 10 des entreprises de proximité)

### Préambule

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateur de compétence (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés,

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche de la coiffure et des professions connexes.

Les partenaires sociaux de la branche de la coiffure et des professions connexes affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à porter une politique de formation et de certification pertinente au regard des évolutions des métiers.

L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les entreprises de la branche partagent plusieurs caractéristiques communes :

- Le secteur de la coiffure contribue à la dynamique économique des territoires

Le secteur de la coiffure forme un tissu dense de commerces répartis sur l'ensemble du territoire français. Avec plus de 80 000 entreprises (majoritairement des TPE – 98%), la profession compte parmi les acteurs majeurs du commerce de proximité avec plus de 180 000 actifs (chefs d'entreprise dont micro-entrepreneurs, salariés, contrats en alternance) qui sont chaque jour au service des français et exercent avec passion et expertise leur métier.

Les salons de coiffure font partie de la sphère économique résidentielle et s'intègre dans une logique de services de proximité.

EDITION DU 1<sup>er</sup> MARS 2021

- Le secteur de la coiffure acteur majeur d'intégration dans l'emploi et de promotion sociale

L'activité de coiffure est intensive en main-d'œuvre et créatrice de lien social. La politique d'insertion dans l'emploi de la branche repose majoritairement sur des contrats en alternance et notamment sur les contrats en apprentissage. Elle permet, ainsi, à des jeunes faiblement qualifiés de se professionnaliser. Ce secteur dispose d'un immense réservoir de valeur ajoutée « réelle », et donc de croissance et d'emplois, sur le territoire français comme à l'international.

- Un secteur confronté à des évolutions majeures

Le secteur de la coiffure, saisi notamment par les transitions numérique et environnementale, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui tendent à diversifier le cœur de métier.

Le développement général des prestations de service secondaires et leur diversification renvoient à la problématique de l'évolution des compétences. Ces évolutions interrogent ainsi la réalité du métier et les nouvelles attentes de la clientèle.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires attendent de l'OPCO désigné qu'il soit capable de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la branche de la coiffure et des professions connexes sur les territoires, et de leur assurer un service de proximité de qualité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

### Article 1<sup>er</sup> – Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l' « opérateur de compétences des entreprises de proximité » (OPCO 10), constitué par accord collectif interprofessionnel du 27 février 2019, comme l'opérateur de compétences de la branche de la coiffure et des professions connexes au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaires pour les contributions supplémentaires versées, en application d'un accord collectif professionnel et national.

### Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la Convention Collective Nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### Article 3 – Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCO de la branche de la coiffure et des professions connexes en date du 4 décembre 2018.

### Article 4 – Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques

### Préambule

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 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 branche 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 rémunérations. Il convient donc d'être vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel, et notamment 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 personnelle.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- C.N.E.C.
- U.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.G.T.
- F.G.T.A / F.O.
- U.N.S.A.

pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 2 juillet 2012 et l'accord du 4 décembre 2018 sous réserve de l'agrément de l'« opérateur de compétences des entreprises de proximité » (OPCO 10).

### Article 6 – Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut, par ailleurs, faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. La négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du travail.

### Article 7 – Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

### Article 8 – Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un délai d'opposition prévu à l'article L.2232-6 du code du travail devra être respecté.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L.2261-15 du code du travail.

FAIT À PARIS, LE 11 MARS 2019

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

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 du 10 juillet 2006.

### Article 2 – Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation continue et l'évolution professionnelle

#### Article 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 projet professionnel, 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 types d'emploi et par types de contrat de travail.

#### Article 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'égalité de conditions d'accès à la formation professionnelle.

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

De même, les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation ou un congé 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 partiels, 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 formations dispensées par sexe.

#### Article 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 ac-

cess. 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 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 qualification, compétence, expérience et motivation 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 types d'emploi.

#### Article 3 – Mesures visant à garantir l'égalité salariale

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 ainsi qu'aux femmes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation.

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

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

#### Article 4 – Mesures visant à garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

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.

#### Article 4-1 – Engagements de la branche en faveur des salariés en congé maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que le congé 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 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 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.

#### Article 4-2 – Engagements de la branche pour favoriser le retour dans l'entreprise des salariés suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation

La préservation du lien professionnel entre les salariés en congé 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 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.

#### **Article 4-3 – Engagements de la branche pour la paternité**

Les partenaires sociaux constatent que le congé 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 paternité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux signataires du présent accord seront particulièrement attentifs à l'évolution du nombre de congés paternité. Ils suivront chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, le nombre de congés 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 deux 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.

#### **Article 4-4 – Engagements pour une meilleure prise en compte de la vie familiale**

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

#### **Article 5 – Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail**

##### **Article 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, d'une 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'un salarié de l'entreprise dans le cadre d'un congé maternité, les employeurs de la branche devront, en amont, proposer aux salariées concernées un entretien préalable au congé maternité. Cet entretien permettra notamment d'aborder les conditions de reprise du salarié ainsi que ses projets professionnels.

##### **Article 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, d'une heure par jour à cet effet pendant un 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.

#### **Article 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 partiels s'ils souhaitent passer à temps plein selon les conditions prévues à l'article 11-3 (chapitre I) 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 I) 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 terme de carrière que de rémunération. Les partenaires sociaux conviennent donc de suivre chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la part des femmes et des hommes à temps partiel ainsi que les écarts salariaux qui peuvent en découler.

#### **Article 6 – Modalités de suivi de l'accord**

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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### **Article 7 – Date d'application et durée de l'accord**

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

#### **Article 8 – Révision et dénonciation**

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 trois mois.

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

#### **Article 9 – Dépôt et adhésion**

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 Secrétaire du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du Travail, en vue de son extension.

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

Fait à PARIS, le 03 février 2014

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.N.E.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# ACCORD DU 17 FÉVRIER 2016

## Relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans la branche de la coiffure.

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

Dans le but d'améliorer la performance des entreprises de la branche coiffure, la mise en place du Pacte de responsabilité et de solidarité doit permettre d'œuvrer en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre :

- pour les entreprises, une baisse des prélèvements et une simplification des démarches administratives et réglementaires permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, et de formation.

### Article 1<sup>er</sup> – Maintien de l'emploi et recrutement

Les entreprises de coiffure subissent une chute de leur chiffre d'affaire depuis quelques années. En moyenne, seul un établissement sur deux recrute et 51% 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.

### Article 2 – Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

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.

À l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2016 et pour les années à venir, 32% soit 7000 jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

### Article 3 – Le maintien de l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux s'engagent sur le maintien dans l'emploi des seniors. L'emploi des seniors est un défi pour les TPE que représentent les établissements de coiffure. Aussi appartient-il à toutes les entreprises de privilégier un dialogue renforcé avec les salariés de plus de 50 ans. Des échanges constructifs entre employeurs et salariés doivent permettre d'aboutir à une diversification des âges dans les équipes de travail. Le salarié écouté pourra faire part de ses demandes à l'employeur qui devra essayer, dans la mesure de ses possibilités et en fonction des difficultés inhérentes à son activité, de trouver un juste équilibre entre ses besoins et ceux du salarié. L'objectif pour 2018 est de permettre au salarié de maintenir ses compétences, d'adapter son emploi du temps ou ses conditions de travail et de faciliter sa transition vers la retraite. La branche s'engage par ailleurs à promouvoir le contrat de génération dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes assurera un suivi des débats engagés.

### Article 4 – Veiller à la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail passe par un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Dans le cadre de cette démarche, l'équilibre passe par un dialogue nécessaire entre employeurs et salariés. Le bien être au travail doit s'accompagner d'une souplesse et d'un échange constructif visant à satisfaire les deux parties.

Par ailleurs, la branche se montrera active dans la prévention des risques. Dès 2016, elle mettra en place des études de terrain permettant d'identifier les risques professionnels, mais également des propositions concrètes de prévention. L'anticipation des risques sera une mesure qui permettra à l'employeur d'améliorer la protection de ses salariés face aux risques professionnels. La branche prendra en compte l'exposition aux risques des salariés afin d'en évaluer les risques et de proposer une prévention adaptée aux besoins identifiés. Elle remettra son rapport avant la fin de l'année 2017.

### Article 5 – Tutorat et formation des chefs d'entreprise

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.

À l'inverse, les jeunes salariés volontaires pourront faire profiter leurs acquis relatifs à de nouvelles techniques de coiffures auprès des plus anciens.

La formation des chefs d'entreprise aux nouvelles techniques de coiffure est un pilier fondamental de la compétitivité des entreprises. En effet, un établissement de coiffure qui a identifié les demandes du marché caractérisé par de nouvelles méthodes, technologies et tendances, doit être en mesure d'y répondre. Cette formation doit permettre au chef d'entreprise de former à son tour ses équipes.

La branche souhaite s'investir dans la formation tutorale pour les chefs d'entreprise ou les salariés pour l'apprentissage ou la professionnalisation pour rendre la profession qualitative et limiter la rupture de contrat. Elle est prête à mettre en place un permis de former. Cet axe sera négocié en CPNEFP dès 2016.

### Article 6 – Le dialogue social et économique

Le dialogue social est une des clefs du succès du pacte de responsabilité. L'engagement des salariés dans ce dialogue permettra à la branche de se montrer compétitive d'un point de vue économique et social. Ce pacte ne peut fonctionner que par l'intermédiaire d'un dialogue social structuré et de qualité.

Les principales caractéristiques de l'environnement économique des entreprises de coiffure devront être abordées dans ce dialogue dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes jouera un rôle actif dans la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Il sera donc indispensable d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et permettre aux coiffeurs une diversification de leur activité sur des segments porteurs. Les entreprises de coiffure doivent être accompagnées dans la diversification et la maîtrise de nouvelles techniques de coiffure et du bien-être. Il importe d'accompagner ces entreprises par la formation et l'information, afin de les rendre plus performantes et cela dès 2016.

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

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

### Article 8 – Dépôt

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.

## PACTE DE RESPONSABILITÉ

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- U.N.S.A. / F.C.S.

# ACCORD PARITAIRE DU 08 JUILLET 2015

## Relatif au régime de prévoyance

### Préambule

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 03 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 1er paragraphe du présent préambule.

### Article 1<sup>er</sup> – Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### Article 2 – Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini en son article 1er.

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

### Article 3 – Souscription d'un contrat de prévoyance

Les entreprises visées à l'article 1er sont tenues de souscrire un contrat, auprès d'un organisme assureur, pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

### Article 4 – Cotisations

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

## PRÉVOYANCE

accord, dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis.

#### Article 5 – Garanties au bénéfice des salariés

Les contrats d'assurance souscrits par les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions annexes devront couvrir les garanties de prévoyance décrites ci-après, regroupées dans les catégories suivantes :

- Incapacité temporaire de travail ;
- Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) ;
- Capital décès.

#### Article 5-1 – Garanties au bénéfice des salariés non-cadres

Ces garanties s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

Si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations;

S'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5-3.

a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état IAD, (classement en 3ème 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.

À défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire de 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 de 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.

À tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualité 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, et qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès, d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualité 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 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) 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 à ses 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 60ème 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 25ème anniversaire de naissance du salarié (calculé par différence de millésimes) et l'âge au décès.

Le versement de la rente cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date d'acquisition de la pension de réversion des régimes de retraite obligatoire complémentaires pour la rente temporaire ;
- au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

e) Garantie substitutive à la garantie rente de conjoint (pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés) :

Cette garantie a pour objet le versement aux salariés célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente consécutive à un accident (si taux d'infirmité «n» > ou = 15%).

Le montant de ce capital est égal au produit de 100% du salaire de référence et du taux d'infirmité constaté du salarié (N).

f) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un PACS, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

g) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91ème 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 095ème 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 ; notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>ème</sup> 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'invalité complémentaire en cas d'invalité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalité de la Sécurité sociale avec classement en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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'invalité 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 :

- Invalité 1<sup>ère</sup> catégorie : 60 % du salaire de référence;
- Invalité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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 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'invalité versée en cas d'invalité 2<sup>ème</sup> 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 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 un quelconque revenu de substitution ...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

#### **Article 5-2 – Garanties au bénéfice des salariés cadres**

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'invalité 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 3<sup>ème</sup> 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.

À défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire de 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 de 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.

À 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 en qualité 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, et 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 en qualité 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 ci-dessus en cas de décès du salarié.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération, le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un PACS, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

d) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50% lorsque :

- le conjoint décède après le salarié et 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 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 en qualités durant sa minorité.

e) Incapacité de travail - Invalidité - Incapacité permanente professionnelle (IPP)

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> 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 ; notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale.

Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>ème</sup> 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 1ère, 2ème ou 3ème 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 1ère, 2ème ou 3ème 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 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 % :  $R \times 3/2N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale) ;
- Incapacité permanente 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 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 un quelconque revenu de substitution ...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

### Article 5-3 – Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

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 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 perçu 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 de 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, arrondis 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 vieillesse de la Sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

c) Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

d) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

### Article 6 – Conséquences du changement d'organisme assureur

En 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 et rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Par ailleurs, l'entreprise, en application de l'article L.912-3 du code de la Sécurité sociale, devra organiser la poursuite des revalorisations.

### Article 7 – Révision. - Dénonciation

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. L.2261-9 du même code.

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

### Article 8 – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> 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 Géné-

rale du Travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la Sécurité sociale.

Fait à PARIS, le 08 Juillet 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.
- F.C.S. / U.N.S.A.

# AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Relatif au régime frais de santé

### Préambule

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

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

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, 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 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret 2007-1166 du 1er août paru au Journal Officiel le 3 août

- 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 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en % 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 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret 2007-1166 du 1er août paru au Journal Officiel le 3 août :

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L.162-5-3 du Code de la Sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L.161-36-2 du code de la Sécurité sociale (refus du droit d'accès au Dossier Médical Personnel).

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 8 euros, valeur avril 2008).

- La participation forfaitaire de 1 euro.

- Les franchises prévues au III de l'article L.322-2 du Code de la Sécurité sociale (au 1er janvier 2008)

- 0,50 euro pour les médicaments mentionnés au 1e dudit III;

- 0,50 euro par acte effectué par un auxiliaire médical limité à 2 euros par jour par assuré social et par professionnel ;

- 2 euros par transport, ce montant s'applique à chaque trajet avec un plafond de 4 euros par jour.

Le montant cumulé des trois franchises ne pourra pas excéder 50 euros 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 dans le journal officiel du 18 juin 2006.

- La franchise à 18 euros 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 euros (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'UNPME.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Bénéficiaire du régime « soins santé », les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure .

Fait à PARIS, le 16 Avril 2008

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.

- C.F.D.T.

- C.N.E.C.

- C.F.E. / C.G.C.

- F.O.

- C.S.F.V. / C.F.T.C.

- F.C.S. / C.G.T.

## FRAIS DE SANTÉ

# AVENANT 27 - ANNEXE V À L'AVENANT 27 DU 21 JUIN 2012 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ (EXCLUE DE L'EXTENSION)

## Régime complémentaire frais de santé

### Article 1<sup>er</sup> – Intégration de prestations extracontractuelles à compter du 1er octobre 2012

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 1<sup>er</sup> octobre 2012 au 31 décembre 2012 afin d'en mesurer les bénéfices pour les salariés et leurs ayants droit et mesurer l'impact réel sur le régime.

Elles seront ensuite revues chaque année en fonction de la consommation effective sans donner lieu à renégociation du contrat de garanties collectives, après proposition de la commission paritaire de suivi et concertation entre les souscripteurs et l'apériteur.

Les demandes de remboursement de ces prestations sont formulées par les salariés auprès de leur mutuelle gestionnaire qui les examine et les traite.

Nature des soins	Prestations extracontractuelles
Psychologue	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 séances par personne et par an
Psychomotricité, ergothérapie	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 10 séances par personne et par an
Diététicien	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 consultations par personne et par an
Analyses médicales hors nomenclature	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 (soit 101,03 € valeur janvier 2012).
Radios hors nomenclature (densitométrie osseuse)	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 (soit 101,03 € valeur janvier 2012).

### Article 2 – Effet et durée

La présente annexe V au « Contrat de garanties collectives » aura un effet à une durée identique à l'avenant n° 27 du 1<sup>er</sup> 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 34 DU 12 MARS 2014

## Relatif à la portabilité du régime frais de santé

### 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 ».

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

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.

### Article 2 – Champs d'application

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

### Article 3 – Entrée en vigueur - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juin 2014.

### Article 4 – Dépôt et publicité

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.

Fait à CHÂTILLON, le 12 mars 2014

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 36 DU 8 JUILLET 2015 MODIFIANT L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Relatif au régime « soins de santé »

### Préambule

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 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 2015).

Les dispositions conventionnelles sont ainsi modifiées dans les conditions qui suivent :

### Article 1<sup>er</sup> – Modification de l'article 2 « Bénéficiaires du régime obligatoire »

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 sixième 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 six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient.

• au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. »

### Article 2 – Modification de l'article 4 « Garanties »

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)
<b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MÉDICALE, MOYEN SÉJOUR OU EN PSYCHIATRIE <sup>1</sup></b>	
<b>Honoraires CAS</b> - actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	<b>135 % BR</b>
<b>Honoraires HORS CAS</b> - actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	<b>115 % BR</b>
<b>Frais de séjour</b>	<b>145 % BR</b>
<b>Forfait journalier <sup>(2)</sup></b>	<b>100 % BR</b>
<b>Chambre particulière</b>	<b>15 euros / jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie</b>
<b>Lit accompagnant</b>	<b>15 euros / jour</b>
<b>CONSULTATIONS, VISITES</b>	
<b>Consultations, visites CAS</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Consultations, visites HORS</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Actes de spécialité des médecins CAS</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Actes de spécialité des médecins HORS</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Analyses</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Radiologie CAS</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Radiologie hors CAS</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Auxiliaires médicaux</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèses, ortho pédie, petit appareillage et accessoires)	<b>100 % BR</b>
<b>Ostéopathie, chiropractie, étiopathie</b> (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	<b>20 euros par consultation (limité à 80 euros par an et par bénéficiaire)</b>
<b>PHARMACIE, TRANSPORT</b>	
<b>Pharmacie vignette blanche</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Pharmacie vignette bleue</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Pharmacie vignette orange</b>	<b>100 % BR</b>
<b>Frais de transport</b>	<b>100 % BR</b>
<b>DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
<b>Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)</b>	<b>125 % BR</b>
<b>Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)</b>	<b>270 % BR</b>
<b>Inlays, onlays (INO) (*)</b>	<b>270 % BR</b>
<b>Orthodontie</b>	<b>175 % BR tous les 6 mois</b>
<b>DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
<b>Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)</b>	<b>Néant</b>
<b>Implants (IMP)</b>	<b>400 euros par an et par bénéficiaire</b>
<b>- Curetage, surfaçage</b>	<b>50 % FR limité à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an</b>
<b>- Greffe gingivale</b>	<b>50 % FR limité à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an</b>
<b>- Allongement coronaire</b>	<b>50 % FR limité à 0,5 % PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an</b>
<b>- Lambeau</b>	<b>50 % FR limité à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an</b>

Acte	REMBOURSEMENTS CONVENTIONNELS (y compris remboursements sécurité sociale)
<b>OPTIQUE (PAR ANNÉE CIVILE) (3)</b>	
Verres (par verre)	<b>100 % BR + 79,50 euros</b>
Montures	<b>100 % BR + 111 euros</b>
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	<b>100 % BR + 3,5 % PMSS par an</b>
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	<b>3,5 % PMSS par an</b>
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	<b>6 % PMSS</b>
<b>MATERNITÉ</b>	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (**)	<b>7 % PMSS</b>
Chambre particulière	<b>100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire</b>
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	<b>100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire</b>
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	<b>80 % FR limité à 4 % PMSS par an et par personne</b>

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 planchers 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)
<b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MÉDICALE, MOYEN SÉJOUR OU EN PSYCHIATRIE <sup>1</sup></b>	
Honoraires CAS - actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	<b>Néant</b>
Honoraires HORS CAS - actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	<b>Néant</b>
Frais de séjour	<b>100 % BR</b>
Forfait journalier <sup>(2)</sup>	<b>100 % du tarif en vigueur</b>
Chambre particulière	<b>100 % FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou en psychiatrie</b>
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10ans	<b>100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour</b>
Lit accompagnant	<b>15 euros / jour</b>
<b>CONSULTATIONS, VISITES</b>	
Consultations, visites CAS	<b>210 % BR</b>
Consultations, visites HORS	<b>190 % BR</b>
Actes de spécialité des médecins CAS	<b>210 % BR</b>
Actes de spécialité des médecins HORS	<b>190 % BR</b>
Analyses	<b>150 % BR</b>
Radiologie CAS	<b>160 % BR</b>
Radiologie HORS CAS	<b>140 % BR</b>
Auxiliaires médicaux	<b>150 % BR</b>
Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, ortho pédie, petit appareillage et accessoires)	<b>150 % BR</b>
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	<b>20 euros par consultation (limité à 80 euros par an et par bénéficiaire)</b>
<b>PHARMACIE, TRANSPORT</b>	
Pharmacie vignette blanche	<b>100 % BR</b>
Pharmacie vignette bleue	<b>100 % BR</b>
Pharmacie vignette orange	<b>100 % BR</b>
Frais de transport	<b>100 % BR</b>
<b>DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	<b>350 % BR</b>
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	<b>350 % BR</b>
Inlays, onlays (INO) (*)	<b>350 % BR</b>
Orthodontie	<b>300 % BR</b>
<b>DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	<b>250 % BR reconstituée</b>
Implants (IMP)	<b>400 euros par an et par bénéficiaire</b>
- Curetage, surfaçage	<b>50 % FR limité à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an</b>
- Greffe gingivale	<b>50 % FR limité à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an</b>
- Allongement coronaire	<b>50 % FR limité à 0,5 % PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an</b>
- Lambeau	<b>50 % FR limité à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an</b>

# AVENANT 1 DU 15 JUIN 2016 MODIFIANT L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes

Acte	REMBOURSEMENTS CONVENTIONNELS (y compris remboursements sécurité sociale)
OPTIQUE (PAR ANNÉE CIVILE) (3)	
Verres (par verre)	100 % BR + 111 euros
Montures	100 % BR + 95 euros
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + 8 % PMSS / an
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PMSS par an
Kératotomie (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 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 planchers 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.

### Article 3 – Modification de l'article 6 « Suspension »

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. »

### Article 4 – Modification de l'article 7 « Cotisations : assiette et taux »

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 social et le régime Alsace Moselle. À 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.

### Article 5 – Suppression d'articles devenus sans objet

Les articles 3, 5, 8 à 16 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 sont supprimés.

### Article 6 – Entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> 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'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

Fait à PARIS, le 8 juillet 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.
- F.C.S / U.N.S.A.

L'article 15 de l'avenant n°11 du 16 avril 2008, étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2008, dans sa version en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, avait prévu un comité de gestion gérant un fond d'action sociale et financé par une cotisation égale à 1% des cotisations du régime frais de santé.

Le présent accord révisé l'avenant n°11 du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n°36 du 8 juillet 2015, afin de définir les fonctions et modalités de fonctionnement du comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé.

### Article 1<sup>er</sup>

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 P.A.S.S. 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-droits, 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.

### 6.2 Gestion et affectation de la cotisation

#### 6.2.1 Modalités de gestion

La cotisation définie au présent article est recourrée 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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### 6.2.2 Affectation

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

• les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif;

• les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.);

• les études que diligente le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, ...) auxquels il recourt;

• les actions d'information et de communication à destination des entreprises de la branche,

• un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué également à chacune des organisations patronales et organisations syndicales de salariés; représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes, pour financer:

• Par une allocation forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des personnels de la branche et des frais de structure;

• sur justificatifs et dans la limite des dépenses réellement engagées:

- leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité;
- la rémunération des experts et prestataires auxquels ils recourent;

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales seront reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'association ».

#### Article 2

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 plancher mensuel de 24,85 euros, 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

L'article 6 intitulé « dispositions diverses » (ancien article 17 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008) devient l'article 7.

#### Article 4

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.

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 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> 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.

Fait à PARIS, le 15 Juin 2016

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

• U.N.E.C.

• C.N.E.C.

• F.S / C.F.D.T.

• C.F.E. / C.G.C.

• F.G.T.A. / F.O.

• C.S.F.V. / C.F.T.C.

• F.C.S. / C.G.T.

• F.C.S / U.N.S.A..

# AVENANT 2 DU 21 MARS 2017 MODIFIANT L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Relatif à la mise à jour des tableaux de garanties du régime frais de santé conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes

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 maîtrisées".

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 mentionnées 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 1<sup>er</sup>

L'intégralité des tableaux de garanties figurant à l'article 3 Garanties sont substitués par les suivants :

**Régime général - Garanties base conventionnelle**

ACTES	SÉCURITÉ SOCIALE	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
<b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE 1</b>		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80% BR / 100% BR	55 % BR / 35 % BR
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80% BR / 100% BR	35 % BR / 15 % BR
Frais de séjour	80% BR / 100% BR	65 % BR / 45% BR
Forfait journalier (2)	Néant	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	15 euros 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 euros 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
<b>PROTHÈSES AUTRES QUE DENTAIRES</b>		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	60% BR	40% BR
<b>OSTÉOPATHIE - CHIROPRACTIE - ÉTIOPATHIE</b>		
(diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)

ACTES	SÉCURITÉ SOCIALE	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
<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
<b>PARODONTOLOGIE (TDS)</b>		
- 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 3</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

ACTES	SÉCURITÉ SOCIALE	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
AUTRES REMBOURSEMENTS		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100% FR dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80% FR limités à 4% PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 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.

(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.

## Régime 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
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>		
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
<b>Prothèses autres que dentaires</b>		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	90% BR	60% BR
<b>Ostéopathie - chiropractie - étioopathie</b>		
(diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)

ACTES	SÉCURITÉ SOCIALE	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
<b>PHARMACIE - TRANSPORT</b>		
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
<b>DENTAIRE PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE</b>		
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
<b>DENTAIRE NON PRIS EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE</b>		
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
<b>OPTIQUE <sup>3</sup></b>		
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
<b>MATERNITE</b>		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) ***	Néant	10% PMSS

ACTES	SÉCURITÉ SOCIALE	PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES
<b>MATERNITE</b>		
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 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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.
- F.C.S / U.N.S.A.

# AVENANT 3 DU 13 MAI 2019 À L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Relatif au régime frais de santé

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans les tableaux de garanties la mise en conformité de leur régime avec le dispositif 100 % santé afin de respecter les dispositions du cahier des charges du contrat responsable défini à l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale et ont rendu l'expression de garanties plus lisible.

Elles ont en outre, apporté des améliorations de couverture sur les postes relatifs aux consultations et visites des médecins généralistes et spécialistes, l'ostéopathie-médecine douce et les prothèses capillaires et baissé les taux de cotisation du régime de base tant pour les salariés relevant du régime général que du régime local ainsi que pour les conjoints pouvant adhérer à titre facultatif au régime frais de santé.

Les tableaux des garanties des salariés du régime général et local sont harmonisés et les taux de cotisation actualisés.

Enfin, la notion de conjoint « à charge » a disparu pour mettre en conformité le régime avec les dispositions relatives à la protection universelle maladie. Les conjoints peuvent adhérer au régime frais de santé à titre facultatif. La cotisation correspondante a été réduite.

### Article 1<sup>er</sup> – Modification de l'article 2

L'article 2, Bénéficiaires du régime obligatoire est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 taux de cotisation du régime de BASE sont les suivants :

RÉGIME GENERAL	TARIFS BASE EN % PMSS			
	SALARIÉ + ENFANTS		CONJOINT FACULTATIF	
	Taux de Cotisation	Cotisation en € (Base indicative : PMSS 2019)	Taux de Cotisation	Cotisation en € (Base indicative : PMSS 2019)
ACTIFS	1,259 %	42,52 €	0,900 %	30,39 €

RÉGIME LOCAL	TARIFS BASE EN % PMSS			
	SALARIÉ + ENFANTS		CONJOINT FACULTATIF	
	Taux de Cotisation	Cotisation en € (Base indicative : PMSS 2019)	Taux de Cotisation	Cotisation en € (Base indicative : PMSS 2019)
ACTIFS	1,025 %	34,61 €	0,732 %	24,72 €

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 ;

Le régime de BASE mis en place dans l'entreprise doit également couvrir à titre obligatoire dans le cadre d'une cotisation uniforme famille les enfants à charge du salarié (tels que définis par le contrat d'assurance).

Les conjoints du salarié tels que défini dans le contrat d'assurance peuvent adhérer au régime frais de santé à titre facultatif.

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 la mutuelle :

- 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 six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient,

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. »

### Article 2 – Modification de l'article 5

L'article 5, Cotisations 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 (Salarié + enfants).

Les taux de cotisation du régime de BASE sont les suivants :

RÉGIME GÉNÉRAL ET RÉGIME LOCAL	TARIFS OPTIONS EN % PMSS			
	ADULTE		ENFANTS	
	Taux de cotisation Adulte en % PMSS	Tarif en € Adulte (Base indicative : PMSS 2019)	Taux de cotisation Enfant en % PMSS	Tarif en € Enfant (Base indicative : PMSS 2019)
<b>OPTION 1</b>				
ACTIFS	0,260 %	8,78 €	0,160 %	5,40 €
<b>OPTION 2</b>				
ACTIFS	0,450 %	15,20 €	0,280 %	9,46 €
<b>OPTION 3</b>				
ACTIFS	0,770 %	26,00 €	0,490 %	16,55 €

### Article 3 – Modification de l'article 3

L'intégralité des tableaux de garanties figurant à l'article 3 Garanties sont substitués par les suivants :

CCN COIFFURE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (AMO*) CCN COIFFURE			
	BASE CONVENTIONNELLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
<b>PRESTATIONS</b>				
<b>HOSPITALISATION</b>				
Honoraires, actes et soins (1)				
Médecins signataires DPTM*	135 % BR*	170 % BR	220 % BR	535 % BR
Médecins non signataires DPTM	115 % BR	130 % BR	180 % BR	180 % BR
<b>Séjours</b>				
Frais de séjour en établissement conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	545 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	245 % BR
Forfait journalier hospitalier (2)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (4)	15 € par jour	70 € par jour	70 € par jour	70 € par jour
Frais d'accompagnement (5)	Néant	35 € par jour	35 € par jour	35 € par jour
Lit accompagnant	15 € par jour	25 € par jour	30 € par jour	35 € par jour
<b>Participation du patient (3)</b>	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
<b>SOINS COURANTS</b>				
<b>Honoraires médicaux</b>				
<b>Consultations et visites - Médecins généralistes</b>				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
<b>Consultations et visites - Médecins spécialistes</b>				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR

CCN COIFFURE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (AMO*) CCN COIFFURE			
PRESTATIONS	BASE CONVENTIONNELLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
<b>Honoraires paramédicaux</b>				
Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>				
Remboursés par l'AMO	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Non remboursés par l'AMO	50 % FR* par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €
<b>Actes d'imagerie</b>				
Médecins signataires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
<b>Actes techniques médicaux et de chirurgie</b>				
Médecins signataires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
<b>Médicaments</b>				
Médicaments à Service Médical Rendu* important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à Service Médical Rendu faible	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Matériel médical</b>				
Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Prothèses capillaires (suite traitement de chimiothérapie), implants mammaires (suite mastectomie, cancer du sein)	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire
<b>Participation du patient (3)</b>	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
<b>Transport</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>DENTAIRE</b>				
Soins, actes et consultations	125 % BR	150 % BR	200 % BR	275 % BR
Inlays et Onlays	270 % BR	320 % BR	370 % BR	420 % BR
Orthodontie remboursée par l'AMO	175 % BR	225 % BR	275 % BR	325 % BR
<b>Soins et prothèses 100 % santé (6) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé</b>				
Prothèses fixes	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
<b>Soins et prothèses hors 100 % santé</b>				

CCN COIFFURE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (AMO*) CCN COIFFURE			
PRESTATIONS	BASE CONVENTIONNELLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Panier à honoraires maîtrisés**	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Panier à honoraires libres	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
<b>Actes non remboursés par l'AMO</b>				
Parodontologie	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
Prothèses	Néant	150 % BR*	200 % BR	300 % BR
Implantologie	400 € par année civile et par bénéficiaire	425 € par année civile et par bénéficiaire	450 € par année civile et par bénéficiaire	500 € par année civile et par bénéficiaire
<b>OPTIQUE</b>				
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans.				
<b>Equipements 100 % santé (6) (verres et/ou monture) Classe A - Tarifs soumis à des prix limités de vente</b>				
Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Verres (tous types de correction)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Prestations d'appairage	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
<b>Equipements hors 100% santé (verres et/ou monture) Classe B - Tarifs libres</b>				
Monture	100 €	100 €	100 €	100 €
Verre simple	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €
Verre complexe	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €
Verre très complexe	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prestation	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Lentilles</b>				
Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 120 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 140 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 160 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 220 € Forfait par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par l'AMO	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire	160 € par année civile et par bénéficiaire	220 € par année civile et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	270 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	340 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	510 € par œil, par année civile et par bénéficiaire
<b>AIDES AUDITIVES</b>				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date.				
<b>Equipement 100% santé (6) Classe 1 - Tarifs soumis à des prix limités de vente</b>				
Aides auditives (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Aides auditives (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR

CCN COIFFURE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (AMO*) CCN COIFFURE			
PRESTATIONS	BASE CONVENTIONNELLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
<b>Équipement hors 100% santé Classe II - Tarifs libres</b>				
Aides auditives (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR
Aides auditives (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
<b>Accessoires, entretien, piles, réparations</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>PRÉVENTION ET BIEN ÊTRE</b>				
Actes de prévention (7)	Oui	Oui	Oui	Oui
Pilules et patchs contraceptifs prescrits et non remboursés par l'AMO	35 € par année civile	35 € par année civile	35 € par année civile	35 € par année civile
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO (uniquement injections)	110 € par année civile	110 € par année civile	110 € par année civile	110 € par année civile
Ostéodensitométrie non remboursée par l'AMO	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €
<b>Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, étiothérapie</b> (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS)	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire
<b>Psychomotricien, Ergothérapeute</b> (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile
<b>Psychologues</b> (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
<b>Diététiciens</b> (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
<b>PRÉVENTION ET BIEN ÊTRE</b>				
<b>Allocation naissance (8)</b>	230 €	335 €	430 €	530 €

\* Abréviations : AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / BRR : Base de remboursement reconstituée / FR : Frais réels / DPTM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée / Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.

\*\* Actes soumis à des honoraires limites de facturation

Sauf mention contraire, la Mutuelle intervient sur les actes, produits, séjours remboursés par l'AMO. Voir autres conditions et limitations dans la partie "Informations complémentaires sur vos remboursements".

(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) Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.

(4) Hors ambulatoire. En services de : Médecine, Chirurgie, Psychiatrie, Soins de suite et de réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...), dans la limite des tarifs signés par convention. Durée de prise en charge illimitée en médecine, chirurgie; durée de prise en charge limitée à 60 jours par année civile en psychiatrie, à 90 jours par année civile en soins de suite et réadaptation, en maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, à 240 jours par année civile en centre agréé de rééducation fonctionnelle.

(5) Nuitée, repas pour un accompagnant d'un enfant de moins de 10 ans inscrit au contrat dans la limite de 30 jours par année civile.

(6) Tels que définis réglementairement

(7) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation.

(8) Versement effectué en intégralité sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant. Ce forfait est versé sur le dossier de la mère ou à défaut du père.

#### Article 4 – Suppression des annexes

L'ensemble des annexes de l'avenant du 16 avril 2008, sont supprimées.

#### Article 5 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire santé, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, quelle que soit leur taille.

#### Article 6 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

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.

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### Article 7 – Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance de autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

#### Article 8 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétaire-greffier du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à PARIS, le 13 mai 2019

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

• C.N.E.C.

• F.S / C.F.D.T.

• U.N.E.C

| 135

# ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2006

## Relatif à l'épargne salariale portant création d'un Plan d'Épargne Interentreprises, d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises et d'un accord de participation dans les entreprises de coiffure

### Préambule

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure souhaitent mettre en place un Plan d'Épargne Interentreprises, d'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 coiffure de renforcer leur attractivité sociale, l'implication des salariés dans la bonne marche de l'entreprise,
- De favoriser la constitution d'une épargne au-travers d'un PEI et d'une épargne longue au-travers d'un PERCOI.

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

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

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

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application - Adhésion

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 un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et employant au moins un salarié. Sont visés les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté et les mandataires sociaux (chefs d'entreprises 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 I et II du présent accord, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

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

Le règlement du Plan d'Épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux chapitres autonomes : Chapitre I relatif au PEI et à l'accord de participation, Chapitre II relatif au PERCOI, figurant en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

La gestion des fonds est confiée à AG2R-ISICA ASSET MANAGEMENT (AGICAM) et INTER EXPANSION, la tenue de compte des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à INTERFI.

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

### Article 3 – Commission de suivi

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 une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la Commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

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

### Article 4 – Durée - dénonciation

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.2222-6 et L.2261-9 et suivant du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois 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 I 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.2222-6 et L.2261-9 et suivant du Code du travail.

### Article 5 – Entrée en vigueur

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 I PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DE LA BRANCHE COIFFURE

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) commun à l'ensemble des salariés et des entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

### Préambule

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

Le présent Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de branche est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

### Article 1<sup>er</sup> – Formalités d'adhésion au plan

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

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

### Article 2 – Bénéficiaires

- 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'ancien-

## ÉPARGNE SALARIALE

neté 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 douze mois qui la précèdent.

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

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

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

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

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

### Article 3 – Alimentation du PEI

#### Article 3-1 – Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versé 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'applique par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

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

Les chèques sont établis à l'ordre d'INTERFI et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à INTER EXPANSION, teneur de registres.

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

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 50,00 euros par an.

#### Article 3-2 – Versements complémentaires des employeurs (abondement)

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 2574 euros 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 euros, puis 50 % jusqu'à 500 €).

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

En application de l'article L3332-11 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 deuxième mois qui suit.

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

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

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

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

#### Article 3-3 – Intéressement

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

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

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

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

#### Article 3-4 – Participation

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 et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation et affectées au PEI ne peuvent pas faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

#### Article 4 – Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

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 L2242-1 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 vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

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

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

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

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

#### Article 4-1 – Formule de calcul

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 1 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 :

$$\frac{[(\text{BÉNÉFICE NET} - 5\% \text{ CAPITAUX PROPRES}) \times (\text{MASSE SALARIALE/VALEUR AJOUTÉE})]/2}$$

dans laquelle :

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

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

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

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

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la Réserve Spéciale de Participation.

Masse salariale : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article 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 L3141-30 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences visées aux articles L1225-17 et L1226-7 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.

**140** 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 au bénéficiaire au dépositaire avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

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

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

#### Article 4-2 - Modalités de répartition :

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 L1225-17 et L1226-7 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 au prorata temporis.

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

#### Article 4-3 – Modalités de gestion

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 euros par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

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

La Société de Gestion, le Dépositaire et le Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 5.4, 5.5 et 5.6 du présent chapitre.

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

#### Article 4-4 – Information collective

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'Etablissement ou du chef d'entreprise.

En application de l'article D3323-13 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 au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la Réserve Spéciale de Participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du

personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation dans leur entreprise sont tenues d'informer la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

#### Article 4-5 – Information individuelle

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

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

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la Réserve Spéciale de Participation.

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

#### Article 5 – Gestion des sommes collectées

##### Article 5-1 – Supports de placement

Les versements volontaires (y compris la prime d'intéressement), 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-entreprises (FCPE) suivants :

- ARIAL MONETAIRE ISR
- ARIAL OBLIGATIONS
- BELLINI
- ROSSINI
- PERI ETHIQUE SOLIDAIRE

À 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 R3332-10 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-entreprises mentionné ci-dessus.

Le présent PEI comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises précité.

##### Article 5-2 – Modalités de modification de choix de placement

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

##### Article 5-3 – Emploi des revenus

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

##### Article 5-4 – Sociétés de gestion

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 : 20 rue de la Victoire – 75009 Paris cedex 9

Les FCPE BELLINI, ROSSINI et PERI ETHIQUE SOLIDAIRE, sont gérés par INTER EXPANSION, Société Anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 euros. - 320 921 828 RCS Nanterre - Agrément AMF n° GP-97-20, en date du 13 mars 1997 - Siège social : 18 terrasse Bellini - La Défense 11 92813 PUTEAUX CEDEX.

##### Article 5-5 – Dépositaires

NATEXIS BANQUES POPULAIRES, Société Anonyme au capital de 706 652 544 euros, dont le siège social est à PARIS 7ème, 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 euros, 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 PERI ETHIQUE SOLIDAIRE.

## Article 5-6 – Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

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 euros, dont l'adresse postale est à PUTEAUX Cedex (92813), 18 terrasse Bellini, La Défense 11.

## Article 6 – Conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises

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

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

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

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant 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 une 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 L3344-1 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 deux tiers 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, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

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

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

## Article 7 – Prise en charge des frais de fonctionnement

### Article 7-1 – Frais de tenue des comptes individuels

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

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

## Article 7-2 – Frais de gestion des Fonds Commun de Placement Multi-entreprises

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

## Article 8 – Information des bénéficiaires

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 R3332-14 et suivant du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

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

## Article 9 – Départ d'un salarié

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

L'état récapitulatif comporte :

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

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

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

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

## Article 10 – Transfert d'avoirs détenue au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

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

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

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

## Article 11 – Sortie du champ d'application de la convention collective

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 L2222-6 et L2261-9 et suivant du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

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

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

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième 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 quatrième 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 le 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 deux 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 un enfant au domicile de l'intéressé,

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L.323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,

- cessation du contrat de travail,

- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R5141-2 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 de commerce et de l'article L3253-73 du Code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires : INTER EXPANSION

Adresse postale : 18 terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 PUTEAUX Cedex.

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

#### Article 13 – Retrait des fonds

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, 18 terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 PUTEAUX Cedex.

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

## ANNEXE AU CHAPITRE I CRITÈRES 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 épargnants une place majoritaire au sein des Conseils de Surveillance des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA ASSET MANAGEMENT (AGICAM) et d'INTER EXPANSION.

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

	Catégorie	Durée de placement	Niveau de risque
Arial monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial obligations	Obligataire	3 mois et plus	3/7
Bellini	Diversifiée	5 ans	5/7
	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7

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

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

### Préambule

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

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

Le présent PERCOI de branche est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

### Article 1<sup>er</sup> – Formalités d'adhésion au plan

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

### Article 2 – Bénéficiaires

- 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 douze mois qui la précèdent.

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

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

### Article 3 – Alimentation du PERCOI

#### Article 3-1 – Versements volontaires des bénéficiaires

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 PERCOI.

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

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

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

Les chèques sont établis à l'ordre d'INTERFI et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à INTER EXPANSION, teneur de registres.

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

Tout versement au présent PERCOI doit être d'un minimum de 50,00 euros par an.

### **Article 3-2 – Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

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

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue 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 euros et le plafond légal en vigueur (16% du plafond de la sécurité sociale, soit 5.149 euros 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 d'un an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à trois mois.

En application de l'article L3332-11 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 deuxième 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 euros, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

### **Article 3-3 – Intéressement**

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.

Le versement 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, le préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### **Article 3-4 – Participation**

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

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

### **Article 3-5 – Transferts**

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

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

### **Article 4 – Gestion des sommes collectées**

#### **Article 4-1 – Supports de placement**

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 Communs de Placement Multi-entreprises (FCPE) suivants :

- ARIAL MONETAIRE ISR
- ARIAL OBLIGATIONS
- BELLINI
- ROSSINI
- PERI ETHIQUE SOLIDAIRE

Le FCPE PERI ETHIQUE SOLIDAIRE est un FCPE solidaire, qui répond à l'obligation de proposer aux bénéficiaires un fonds investi en titres d'entreprises solidaires.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, ARIAL MONETAIRE ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE ARIAL MONETAIRE 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 R3332-10 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 Commun de Placement Multi-entreprises 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 Commun de Placement Multi-entreprises précité.

### **Article 4-2 – Modalités de modification de choix de placement : arbitrage**

#### **Article 4-2-1 – Gestion libre**

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

#### **Article 4-2-2 – Gestion pilotée**

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 trois FCPE suivants : ARIAL MONETAIRE 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 œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en annexe.

#### **Article 4-3 – Emploi des revenus**

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

#### **Article 4-4 – Sociétés de gestion**

Les FCPE ARIAL MONETAIRE 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 : 20 rue de la Victoire – 75009 Paris cedex 9

Les FCPE BELLINI, ROSSINI et PERI ETHIQUE SOLIDAIRE, sont gérés par INTER EXPANSION, Société Anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 euros. - 320 921 828 RCS Nanterre - Agrément AMF n° GP-97-20, en date du 13 mars 1997

Siège social : 18 terrasse Bellini - La Défense 11 92813 PUTEAUX CEDEX.

#### **Article 4-5 – Dépositaires**

NATEXIS BANQUES POPULAIRES, Société Anonyme au capital de 706 652 544 euros, dont le siège social est à PARIS 7ème, rue saint Dominique, n° 45, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les Fonds Communs de Placement ARIAL MONETAIRE ISR et ARIAL OBLIGATIONS.

INTERFI, Société anonyme au capital de 5.148.000 euros, 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 PERI ETHIQUE SOLIDAIRE.

#### Article 4-6 – Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

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 euros, dont l'adresse postale est à PUTEAUX Cedex (92813), 18 terrasse Bellini, La Défense 11.

#### Article 5 – Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises

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

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

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

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

La durée du mandat est fixée à trois 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 une 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 L3344-1 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 deux tiers 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, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

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

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

#### Article 6 – Prise en charge des frais de fonctionnement

##### Article 6-1 – Frais de tenue des comptes individuels

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 d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée y compris les

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

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

#### Article 6-2 – Frais de gestion des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises

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

#### Article 7 – Information des bénéficiaires du PERCOI

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 R3332-14 et suivant 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 une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FCPE dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS et des prélèvements sociaux.

#### Article 8 – Départ du salarié

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 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.

#### Article 9 – Transfert d'avoirs détenue au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

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

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

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

#### Article 10 – Sortie du champ d'application de la convention collective

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 L2222-6 et L2261-7 et suivant du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

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

#### Article 11 – Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

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

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

- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

- Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

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

- Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

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

### Article 12 – Retrait des fonds

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 L3334-2 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 débloquée en capital en une 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/CRDS et des autres prélèvements sociaux.

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

Conformément aux dispositions de l'article R3334-3 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 registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : INTER EXPANSION - 18 terrasse Bellini, La Défense 11 - 92813 PUTEAUX Cedex.

## ANNEXE AU CHAPITRE II CRITÈRES 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 épargnants une place majoritaire au sein des Conseils de Surveillance des Fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA ASSET MANAGEMENT (AGICAM) et d'INTER EXPANSION.

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

	Catégorie	Durée de placement	Niveau de risque
Arial monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial obligations	Obligataire	3 mois et plus	3/7
Bellini	Diversifiée	5 ans	5/7
	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7

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

Gestion libre :

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

Gestion pilotée :

Dans le cadre de ce mode de gestion, afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs effectuée par le teneur de compte. La technique de gestion pilotée consiste à effectuer une allocation automatisée des sommes investies entre les marchés monétaires, obligataires et actions par le biais des trois fonds suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Peri 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 2 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 restant avant l'âge théorique de la retraite (60 ans).

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

Fait à PARIS le 18 Décembre 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Profil prudent			Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Profil dynamique		
	Monétaire %	Obligations %	Actions %		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		24	11	0	68	32
10	0	76	21	10	0	72	28
9	0	79	17	9	0	77	23
8	0	83	13	8	0	83	17
7	0	87	9	7	0	88	12
6	3	91	6	6	1	91	8
5	14	91	5	5	12	81	7
4	30	81	5	4	28	65	7
3	36	65	4	3	35	60	5
2	50	60	3	2	49	47	4
1	67	47	2	1	66	31	3
0	100	31	0	0	100	0	0

# AVENANT 15 CPNEFP DU 15 AVRIL 2009

## Relatif à la création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

### Préambule

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 inter-professionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les salariés que pour les salons de coiffure. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions de la profession.

La formation professionnelle doit permettre de répondre aux besoins à venir, préparer les salariés aux évolutions du métier, favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité en développant leurs connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

### Article 2 – Attributions

#### Article 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

## DIALOGUE SOCIAL

## Relatif au développement du dialogue social dans la profession

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'Artisanat étendu par le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008,

Vu l'accord multi professionnel du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service de production,

Les partenaires sociaux de la branche coiffure ont décidé de négocier l'accord suivant :

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

### Article 2 – Financement du Dialogue Social dans la coiffure et répartition des ressources

Les entreprises visées à l'article 1 du présent accord versent une contribution de 0,15% du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- Une part A, à hauteur de 0,08% au niveau interprofessionnel, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail ;

- Une part B, à hauteur de 0,07% au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50% pour le collège salariés et à 50% pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 3/13<sup>ème</sup> pour chacune des organisations : CFDT, CGT et FO

- 2/13<sup>ème</sup> pour chacune des organisations : CFE-CGC et CFTC

- De la part du collège de salariés par organisations syndicales de salariés

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNEFP.

### Article 5 – Recours

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission mixte nationale de négociation de la convention collective

### Article 6 – Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature.

### Article 7 – Dépôt

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

### Article 8 – Adhésion

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.

Fait à PARIS, le 15 avril 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F. • F.S / C.F.D.T.
- C.N.E.C. • C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

### Article 3 – Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche

Afin de donner aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 du présent avenant, les moyens d'une politique de branche en matière de formation, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCA de branche comme organisme collecteur de branche.

La CPNEFP communiquera à l'OPCA de branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2-2 du présent avenant et s'assurera de leur mise en œuvre.

La CPNEFP étudiera également toute information transmise par l'OPCA de branche, notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation).

### Article 4 – Composition et fonctionnement de la CPNEFP

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 deux titulaires et deux 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 (dit CNEC) qui assure le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNEFP sur lesquelles figurent l'ordre du jour établit 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.

### Article 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 existant 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 de 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 œuvre des actions d'information et d'orientation de ces publics ;
- procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Education Nationale, du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et le Ministère du Travail et des Affaires Sociales

### Article 2-3 – Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles (CQP)

154 | 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 1 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.

### Article 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.

# AVENANT 1 DU 14 MARS 2016 À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009

## Relatif au développement du dialogue social

### Préambule

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

Constatant que des adaptations sont nécessaires au dispositif de répartition des ressources au regard de la situation objective de représentativité des organisations patronales d'une part et des évolutions de représentativité des organisations syndicales de salariés d'autre part.

Il a été convenu de réviser par le présent avenant l'accord du 17 juin 2009 relatif au dialogue social afin de lever les obstacles légaux et de fonctionnement du dialogue social au sein de la Branche de la Coiffure et des professions connexes.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

### Article 2 – Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

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 employeur d'une part, et pour moitié au bénéfice du collège salarié 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

La part des organisations syndicales d'employeurs est répartie de la façon suivante :

- FNC : 80%
- CNEC : 20%

- De la part du collège d'employeurs par organisations syndicales d'employeurs.

### Article 3 – Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

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 1 du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L2221-2 et L22311 à L2231-4 du Code du Travail :

- D'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises de coiffure à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et réduction du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, etc) ;
- De trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de la coiffure ;
- De valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- D'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation.

### Article 4 – Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises de coiffure, les parties conviennent de faciliter l'accès des représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente, ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

### Article 5 – Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'OPCA dont relève la branche.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'Association Paritaire Interprofessionnelle Nationale (ADSA) pour le développement du Dialogue Social dans l'Artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée conformément aux modalités prévues dans l'Accord multi professionnel du 24 avril 2003, qui la reversera à l'Association Paritaire Nationale pour le Développement du Dialogue Social dans la Coiffure (A.D.D.S.C.) créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

### Article 5-1 – Composition de l'Association Paritaire Nationale pour le Développement du Dialogue Social dans la Coiffure (A.D.D.S.C.)

L'A.D.D.S.C. est composée :

- Au titre des salariés : deux 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 collègues sont regroupés, pour le fonctionnement de l'A.D.D.S.C. 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'A.D.D.S.C.

### Article 5-2 – Missions de l'A.D.D.S.C.

L'A.D.D.S.C. est notamment, chargée chaque année de :

- Percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

- Répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations professionnelles de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;

- S'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

### Article 6 – Suivi et révision de l'accord

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 activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour développement du dialogue social.

### Article 7 – Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

### Article 8 – Extension

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 – Adhésion

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.

Fait à PARIS, le 17 juin 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# ACCORD DU 21 MARS 2017

## Relatif à l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

### Préambule

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 ;
- Etablir 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 I du titre IV du livre II de la seconde partie du Code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- Se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise ;
- Recevoir les accords d'entreprise conclus en application de l'article L. 2232-22 du Code du travail.

Le présent accord met en œuvre le regroupement de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire d'interprétation. Il ne reprendra pas, malgré la possibilité offerte par l'article L.2232-9 du Code du travail, les missions d'observatoire de branche, celui-ci, visé par l'accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle, existant par ailleurs. Il définit la composition, le fonctionnement de la commission et détaille chacune de ses attributions.

Le présent accord annule et remplace l'article 2-2 de la Convention Collective Nationale de la coiffure, ainsi que l'accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs.

L'ensemble des références à la commission mixte paritaire, à la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise et à la commission nationale

paritaire d'interprétation présentes dans la CCN de la coiffure sont remplacées par des références à la commission de négociation et d'interprétation.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006 tel que modifié par l'avenant n° 30 du 27 mai 2013.

### Article 2 – Secrétariat de la commission et adresse de la commission

Au jour de la conclusion du présent accord, le secrétariat de la commission est attribué à l'UNEC, sise au 36 rue du Sentier, 75002 PARIS. Cette adresse est également celle de la commission. Tout changement devra être notifié au ministère chargé du travail.

### Article 3 – Attributions de la commission

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 ;
- Etablir 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 I du titre IV du livre II de la seconde partie du Code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- Se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise.

### Article 4 – Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation

La commission de négociation et d'interprétation est une commission paritaire composée :

- D'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- D'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit identique à celui du collège salariés.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par version électronique les convocations aux membres de la commission sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente réunion, et les éventuelles questions d'interprétation soumises à la commission.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

### Article 5 – Saisine de la commission d'une question d'interprétation

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. A compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de deux 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 une 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. Le dit-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 d'un mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

### Article 6 – Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission

En 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 :

- A la durée du travail ;
- Au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- Aux congés ;
- Au compte épargne-temps.

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 trois mois suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente au présent avenant.

Cette demande est notifiée par lettre recommandée avec AR au secrétariat de l'ADDSC.

### Article 3 – Perte et acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la Branche de la Coiffure d'une organisation patronale et/ou salariale, signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constaté, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la Branche de la Coiffure par une organisation patronale et/ou salariale non signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

### Article 4 – Entrée en vigueur du présent accord – opposabilité - extension

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature et sera opposable à compter de cette prise d'effets à l'ADDSC aux fins de mise en conformité de ses statuts avec ses dispositions modifiant l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

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

Fait à PARIS, le 14 mars 2016

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- F.G.T.A. / F.O.
- F.C.S. / C.G.T.

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 d'un mois.

#### **Article 7 – Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité**

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

#### **Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

160 | Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

#### **Article 9 – Révision et dénonciation**

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 deux 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 prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

#### **Article 10 – Dépôt**

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 géné-

rale 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 11 – Adhésion**

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 Mars 2017

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :** **Organisations de salariés :**

- U.N.E.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.N.E.C.
- F.C.S. / U.N.S.A.

# **AVENANT 2 DU 23 FÉVRIER 2018 MODIFIANT L'AVENANT 1 À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009**

## **Relatif au développement du dialogue social**

#### **Préambule**

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

Vu l'Arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596).

Considérant la perte de représentativité de plusieurs organisations syndicales de salariés qui a donné lieu à l'application de l'article 3 de l'avenant n°1 à l'accord du 17 juin 2009.

Considérant que les organisations syndicales de salariés ayant conservé leur représentativité ont souhaité à l'unanimité modifier le mode de répartition des fonds destinés au financement du dialogue social, au sein du collège salarié au profit d'une répartition égalitaire.

#### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

#### **Article 2 – Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources**

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sur la part B de la collecte mutualisée en application de l'ANI du 12 décembre 2001, sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la Branche.

La présente répartition est mise en œuvre dans le cadre des modalités d'applications définies au sein de l'ADD-SC.

#### **Article 3 – Entrée en vigueur du présent accord – opposabilité - extension**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier à la date de l'année de signature et sera opposable à compter de cette prise d'effets à l'ADDSC aux fins de mise en œuvre.

Le présent avenant sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la Direction Gé-

nérale 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.

Fait à PARIS, le 23 février 2018

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :** **Organisations de salariés :**

- U.N.E.C.
- F.S. / C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- F.C.S. / C.G.T.
- F.G.T.A. / F.O.
- F.C.S. / U.N.S.A.

*(Non étendu à la date de publication)*

# ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2020

## Relatif à l'activité partielle de longue durée

### Préambule

Dispositif spécifique d'activité partielle pour faire face à une baisse durable d'activité.

En application de l'article 53 de la 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, peuvent recourir à un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ce dispositif prévu dans l'accord spécifique d'activité partielle longue durée est ouvert aux entreprises jusqu'au 30 juin 2022 au regard de la durée d'application du présent accord.

Son régime a été précisé par les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et 2020-1188 du 29 septembre 2020.

Ce dispositif permet de réduire l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale (50% dans des cas exceptionnels) pour une durée de 6 mois pouvant être renouvelée par période de 6 mois, pour une durée maximale de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, jusqu'au 30 juin 2025, tout en assurant aux salariés concernés une indemnité horaire versée par l'employeur pour chaque heure « chômée » correspondant à 70 % de la rémunération brute en l'état de la réglementation, et un remboursement de l'État à l'employeur par le versement d'une allocation horaire égale à 60 % de la rémunération brute.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif prévoyant certains engagements de la part de l'entreprise. L'employeur peut soit appliquer un accord de branche étendu via un document d'application transmis à la DIRECCTE pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis à la DIRECCTE pour validation.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la Branche de la Coiffure en permettant à toutes les entreprises de coiffure, et notamment celles qui ne seraient pas en mesure de pouvoir négocier un accord d'entreprise (délégué syndical, élus, salariés mandatés, référendum auprès du personnel...), de se rattacher aux dispositions du présent accord en établissant un document unilatéral conforme et homologué dans les conditions définies ci-après (l'accord de branche restant toutefois supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement).

Les entreprises de la Branche de la Coiffure sont impactées par la situation économique générée par la crise sanitaire en cours et les perspectives d'activité à court et moyen terme de la branche demeurent très incertaines,

ce qui démontre et justifie la nécessité de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun :

De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

- en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées,

- en juin (dernier chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce « reliquat » de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril

La CPPNI a décidé de se baser sur un extrait de l'enquête qui a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure<sup>1</sup>, portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure ».

Elle a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1287	88,5%
Multi-établissements	125	8,6%
Coiffure à domicile	42	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>1454</b>	<b>100,0%</b>

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1%
1-2 salarié(s)	639	43,9%
3-5 salariés	351	24,1%
6-9 salariés	93	6,4%
plus de 10 salariés	50	3,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1454</b>	<b>100,0%</b>

L'enquête a ainsi montré que 62% d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

- 30% d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20%
- 22% d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20%

Ce qui signifie que plus de 50% d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

<sup>1</sup>Source : *Union Nationale des Entreprises de Coiffure (UNEC)*

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du Covid-19. 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,5 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,1 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62 un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,9 € contre 26,5 €).

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités des entreprises de la Branche demeurent incertaines mais leur pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises au sein des entreprises de la Branche pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés économiques des entreprises de la branche, souhaitent tout de même réitérer leur volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager leur formation durant l'application d'un tel dispositif. Le développement des compétences des salariés est primordial, plus particulièrement dans le contexte actuel.

Le diagnostic ci-dessus est une base indicative de référence à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic dans le cadre de leurs accords d'entreprise ou d'établissements ou documents établis par les employeurs de la Branche en application du présent accord.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

### Article 2 – Activités et salariés auxquels il s'applique

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, étant noté que les entreprises

pourront l'appliquer aux activités connexes, complémentaires ou accessoires exercées au sein des entreprises de coiffure.

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De plus, l'employeur s'engage à préciser lors de l'élaboration du document d'application de l'accord de branche le périmètre d'application du dispositif. A savoir, l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

N'est pas applicable au dispositif d'APLD, la possibilité d'individualisation du placement en activité partielle prévue par l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

### **Article 3 – Réduction maximale de l'horaire de travail en deca de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle**

La réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale (ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord visé à l'article 9 ci-après.

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35h, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle d'un an, pour des salariés à 35h, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur un an le salarié travaille au moins 964 heures (60% de 1 607 heures).

Son application peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Toutefois, cette limite de 40% pourra être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale.

Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que pour les « Périodes à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 : Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun ».

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

### **Article 4 – Indemnité d'activité partielle versée aux salariés en APLD**

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8.03 € (SMIC) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100% de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouverts non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;

2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours X 3h30 = 14 heures à indemniser

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir des droits à congés payés.

### **Article 5 – Couverture sociale**

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 9111 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'entreprise à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

### **Article 6 – Allocation d'activité partielle versée à l'employeur**

#### **Article 6-1 – Montant de l'allocation d'activité partielle**

Le taux horaire de l'allocation d'indemnité partielle spécifique versée à l'employeur est, pour chaque salarié concerné, de 60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 €.

#### **Article 6-2 – Durée du versement de l'allocation APLD**

L'employeur peut placer les salariés en activité partielle longue durée, et donc bénéficier de l'allocation assujettie, à partir du premier jour du mois au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à la DIRECCTE.

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour un mois entier.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le renouvellement du bénéfice du dispositif s'effectue tous les 6 mois mais est subordonné au respect par l'employeur de ses engagements.

Il convient d'effectuer une nouvelle demande pour pouvoir bénéficier du dispositif.

### **Article 6-3 – Remboursement de l'allocation en cas de licenciement économique**

Conformément aux dispositions légales, en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en activité partielle spécifique pendant la durée de recours au dispositif, l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun de ces salariés.

Lorsque le licenciement pour motif économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le remboursement n'est pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées. Cette dégradation de l'activité de l'entreprise est appréciée par rapport aux perspectives d'activité prévues par l'accord collectif, ou le document mettant en place l'APLD.

Il est également précisé que l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate que l'employeur ne respecte pas les engagements.

### **Article 7 – Engagements pris par la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle**

#### **Article 7-1 – Engagements en matière d'emploi**

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant deux mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

#### **Article 7-2 – Engagements en matière de formation professionnelle**

Les engagements en matière de formation professionnelle doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, qu'ils soient placés en APLD ou non.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du Code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'employeur devra informer le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif Compte Personnel Formation (CPF), dans les conditions définies en Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Ainsi, avant le placement en APLD, le salarié doit être informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pourra être envisageable si les besoins n'ont été préalablement définies lors de ses précédents entretiens individuels.

A noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100% des coûts pédagogiques sans reste à charge.

En outre, et en application même de cet engagement pour la formation les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO EP et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE...)

Par ailleurs les signataires demandent à l'OPCO EP d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences durant l'APLD.

#### **Article 8 – Engagements pris par la branche concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif**

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, que les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne puissent être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année n-1. Ces efforts sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

#### **Article 9 – Document établi par l'employeur en référence à l'accord de branche**

L'entreprise qui applique le présent accord de branche élabore un document après consultation du CSE, lorsqu'il existe, conforme aux prévisions du présent accord, et qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Il doit comporter les mêmes mentions que celles exigées par l'accord de branche, et en particulier les engagements spécifiques à souscrire par l'employeur.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du présent accord de branche étendu.

Il comprend expressément (modèle de trame en annexe) :

- le diagnostic propre de la situation économique de l'entreprise ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- la date à partir de laquelle et la durée pendant laquelle l'APLD est sollicitée ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche s'agissant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les efforts s'agissant de la rémunération des dirigeants et des dividendes, visés à l'article 8 ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD (au moins tous les deux mois selon le présent accord).

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Direccte compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

A l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.

#### **Article 10 – Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord**

##### **Article 10-1 – Au niveau de l'entreprise**

- Mise en application du dispositif APLD en entreprise

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

- Mise en œuvre via les plannings

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calen-

naires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

- Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail sans coupure (3h30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

- En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les deux mois :

- nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- âge, sexe, nature de contrat ;
- nombre mensuel d'heures chômées ;
- activités concernées ;
- -nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

##### **Article 10-2 – Au niveau de la branche**

Le document d'application établi par l'employeur, ainsi que les accords collectifs APLD, anonymisés, doivent être adressés par mail à la CPPNI de la branche coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr

La CPPNI en dressera un bilan tous les 3 mois.

Un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

#### **Article 11 – Bilan semestriel des engagements en matière d'emploi à transmettre à l'administration**

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE :

- un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

• un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe,

• le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique

Les signataires conviennent de l'information du CSE tous les deux mois.

### Article 12 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

### Article 13 – Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de son extension et jusqu'au 30 juin 2022, date de transmission de la demande d'homologation du document unilatéral de l'employeur à l'autorité administrative au plus tard.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum deux mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

• De l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;

• De convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

### Article 14 – Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail.

### Article 15 – Dépot et demande d'extension

• Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L.2231-6 et L.2261-15 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 27 novembre 2020

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- C.N.E.C.
- F.C.S. / U.N.S.A.

### ANNEXE :

#### Modèle type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement pris en application de l'accord de branche coiffure

..... (dénomination sociale), ..... (forme), code NAF : ..... (CODE NAF), dont le siège est situé ..... (siège social/adresse), représentée par ..... (prénom) ..... (nom), en sa qualité de ..... (qualité), a décidé ce qui suit.

Préambule : diagnostic sur la situation économique

De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

• en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées,

• en juin (dernier chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce « reliquat » de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril

Une enquête a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure<sup>2</sup>, portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure ».

Celle-ci a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1287	88,5%
Multi-établissements	125	8,6%
Coiffure à domicile	42	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>1454</b>	<b>100,0%</b>

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1%
1-2 salarié(s)	639	43,9%
3-5 salariés	351	24,1%
6-9 salariés	93	6,4%
plus de 10 salariés	50	3,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1454</b>	<b>100,0%</b>

Lenquête a ainsi montré que 62% d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

<sup>2</sup>Source : Union Nationale des Entreprises de Coiffure (UNEC)

• 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20%

• 22% d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20%

Ce qui signifie que plus de 50% d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11%.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du Covid-19. 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,5 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,1 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62 un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,9 € contre 26,5 €).

Ce constat de branche appliqué à notre entreprise démontre :

.....

[indiquer des références de perte de CA depuis le mois de mars 2020 comparé à l'année dernière]

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger encore plusieurs mois. ....[indiquer la durée].

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités de notre entreprise demeurent incertaines mais sa pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure se sont emparés du sujet en concluant un accord de branche (étendu) signé le 27 novembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet de la présente, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche (après consultation du CSE le cas échéant) est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction des particularités de l'entreprise.

### Article 1<sup>er</sup> – champ d'application

Option 1 : Tous les salariés de l'entreprise sont concernés.

Option 2 : Seuls les salariés de ces activités sont concernés : .....

Préciser l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

Tous les salariés sont concernés quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentis...).

### Article 2 – Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif est sollicité du .... au ... pour une période de 6 mois.

(Il pourra être renouvelé par période de 6 mois, sans dépasser 24 mois continus ou discontinus, sur une période de 36 mois)

### Article 3 – Réduction de l'horaire de travail

Option 1 : L'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de .... % en deçà de la durée légale du travail [ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, remarque : maximum 40%].

Option 2 : Au vu des circonstances exceptionnelles .....[détailler ces circonstances qui seront analysées par l'autorité compétente], l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de 50 % en deçà de la durée légale du travail.

Auquel cas, l'employeur compensera la différence entre 40% et 50% en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

### Article 4 – Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8.03 € (SMIC) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100% de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle longue durée sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle longue durée, avec les règles de conversion suivantes :

1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;

2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours X 3h30 = 14 heures à indemniser

170 | Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir leurs droits à congés payés.

## **Article 5 – Engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle**

### **5-1 – Engagements en matière d'emploi**

L'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant deux mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

### **5-2 – Engagements en matière de formation professionnelle**

L'entreprise convient de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du Code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'entreprise informe le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif Compte Personnel

Formation (CPF), dans les conditions définies en Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Avant son placement en APLD, le salarié est informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pourra être envisageable si les besoins n'ont pas été préalablement définies lors de ses précédents entretiens individuels.

A noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100% des coûts pédagogiques sans reste à charge.

Par ailleurs l'entreprise se rapproche de l'OPCO EP afin d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences dans le cadre de l'APLD.

## **Article 6 – Engagements concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.**

Aucune augmentation ne sera appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

*[ou bien selon la situation] :*

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Ainsi, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne pourront être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année n-1.

## **Article 7 – Demande d'homologation**

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Directe compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Directe du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

A l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.

L'employeur ne peut pas, sur une même période, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement).

## **Article 8 – Modalités d'information des salariés, et du CSE le cas échéant**

- Mise en application du dispositif APLD en entreprise

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche coiffure, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

- Mise en œuvre via les plannings

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calendaires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

- Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail sans coupure (3h30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

- En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les deux mois :

- nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- âge, sexe, nature de contrat ;
- nombre mensuel d'heures chômées ;
- activités concernées ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

## **Article 9 – Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur le lendemain de son homologation par la DIRECCTE.

Il s'applique jusqu'au ..... [fin de la période de 6 mois].

## **Article 10 – Transmission à la CPPNI**

Le présent document, anonymisé, est adressée par mail à la CPPNI coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr

Fait à .....(Ville), le .....(date)

Signature

## TEXTES PARTIELLEMENT CADUCS

Textes toujours en vigueur s'agissant de la modification des articles 1-2 et 1-3 de l'avenant 23 portant sur les classifications.  
Voir l'avenant 23 consolidé

## SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

# AVENANT 10 DU 12 DÉCEMBRE 2007

## Relatif aux rémunérations et classifications

### Préambule

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 coiffeurs 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.

### Article 1<sup>er</sup> – Rémunérations - Généralités

#### Article 1-1 – Salaires minima conventionnels

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.

**Article 1-2 – Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure**

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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.	Salarié non diplômé	1 280,10 €
Assistant ou Coiffeur débutant 110	Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	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.	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	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 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 minima conventionnel de 48,78 euros.

**Article 1-2-1 – Salaires minima conventionnels – emploi technique de la coiffure**

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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.	Salarié titulaire du BP ou du BM	1 370 €
Coiffeur qualifié 150	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, 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 minima conventionnel de 48,78 euros.

**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.

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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 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, 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 minima conventionnel de 48,78 euros.

**Article 1-3 – Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique**

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels	Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1	105	1 280,10 €	4	135	1 320 €
Manucure et/ou maquilleur(e) 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)			Bac Pro de l'esthétique-cosmétique		
2	115	1 290 €	5	145	1 330 €
Manucure et /ou maquilleur(e) 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			6	155	1 340 €
3	125	1 305 €	7	165	1 370 €
Manucure et/ou maquilleur(e) 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			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		

**Article 1-4 – Salaires minima conventionnels des employés non techniques**

Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Personnel de nettoyage ou de gros travail ; hôte d'accueil, de caisse et de vente (première année de pratique professionnelle) ; manutentionnaire	100	1 280,10 €
2 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (deuxième et troisième années de pratique professionnelle) ; employé de comptabilité.	110	1 290 €
3 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après trois années de pratique professionnelle).	120	1 300 €
4 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après cinq ans de pratique professionnelle) ; aide-comptable.	130	1 320 €

**Article 1-5 – Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs**

Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
I AGENTS DE MAITRISE		
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 onze à quinze 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 €

Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
6 Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze 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 €
III CADRE 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 et au dessus	2 290 €

**Article 1-6 – Salaires minima conventionnels – Responsables d'établissement**

Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1 735 €
Responsable d'établissement (Établissement de 10 salariés 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 minimum de leur rémunération de 10% des minima conventionnels fixés ci-dessus.

**Article 1-7 – Salaires minima conventionnels - Animateur de Réseau**

Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Animateur de réseau (de 2 à 5 établissements)	510	2 450 €
Animateur de réseau (de 6 à 10 établissements)	520	2 550 €
Animateur de réseau (de plus de 10 établissements)	530	2 650 €

**Article 1-8 – Primes d'ancienneté**

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

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
A partir de 5 ans	25,00 €
A partir de 7 ans	36,00 €
A partir de 9 ans	47,00 €
A partir de 12 ans	61,00 €
A partir de 15 ans	75,00 €

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

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

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

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

**Article 2**

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**

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**

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**

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.

Fait à PARIS, le 12 Décembre 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 24 DU 16 AVRIL 2012

## Relatif aux rémunérations des emplois connexes et administratifs

### Article 1<sup>er</sup>

Les partentaires 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.

### Article 2 – Grille des classifications et des rémunérations minimum conventionnelles pour les emplois de l'esthétique-cosmétique

Définition de l'emploi (1)		Coeff.	Minimum garanti
1	Manucure et/ou maquilleur(e) 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(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CQP Maquilleur Conseil Animateur et ayant au moins 3 années d'expérience 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€

Définition de l'emploi (1)		Coeff.	Minimum garanti
3	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Manucure et/ou maquilleur(e) 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 d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	125	1 420€
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 440€
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	1 450€
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155	1 460€
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	165	1 470€

### Article 3 – Salaires minimum conventionnels - Employés non techniques

Définition de l'emploi		Coeff.	Minimum garanti
1	Personnel de nettoyage ou de gros travail Manutentionnaire	100	1 410€
2	Hôte d'accueil, de caisse et de vente Employé de comptabilité	110	1 415€
3	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant trois années d'exercice dans la profession Employé de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession	120	1 420€
4	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant cinq années d'exercice dans la profession Aide comptable Secrétaire	130	1 460€

### Article 4 – Salaires minimum conventionnels - Agents de maîtrise et cadres administratifs

Définition de l'emploi		Coeff.	Minimum garanti
I AGENTS DE MAITRISE			
1	Secrétaire de direction	230	1 600€
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	1 620€
3	Attaché de direction	250	1 682€
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 onze à quinze salariés	285	1 850€
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	1 905€
6	Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze 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€
	<b>Cadre occupant des positions hiérarchiques supérieures</b> 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	2 395€

**CERTIFICATIONS  
PROFESSIONNELLES  
ET RÉMUNÉRATIONS**

### **Article 5 – Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer une renégociation des salaires minimum conventionnels dans les trois mois qui suivent l'augmentation du SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum prévu dans le présent avenant.

### **Article 6 – Égalité professionnelle**

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

### **Article 7 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

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 1 du présent avenant.

### **Article 8 – Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective

Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

### **Article 9 – Dépôt et extension de l'accord**

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.

Fait à PARIS, le 16 Avril 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**    **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

**TEXTES  
CADUCS**

# AVENANT 1 DU 10 JUILLET 2006

## Relatif aux rémunérations

### Article 1<sup>er</sup> – Rémunérations – Généralités

#### Article 1-1 – Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention sont définis ci-après.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager des négociations relatives à la revalorisation de ces minima au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

#### Article 1-2 – Rémunération et réduction du temps de travail

Il est rappelé que l'entrée en vigueur de l'accord de réduction du temps de travail dans la coiffure (anciennement avenant n° 47) n'impose pas aux entreprises de coiffure une réduction effective de la durée du travail dans l'organisation de leurs horaires collectifs.

*Attention : disposition faisant l'objet d'une exclusion et demeurant inapplicable.  
[...] Dans le cadre des dispositions transitoires prévues par la loi Aubry II (Article 5-V),*

[...] les entreprises de coiffure peuvent donc opter soit pour une réduction effective de la durée du travail en bénéficiant des aménagements prévus par l'article 8-2 du Chapitre I, soit pour un maintien d'une durée collective de travail au-delà de la nouvelle durée légale.

Pour toutes les entreprises de coiffure, quelle que soit leur durée du travail, les minima conventionnels s'appliqueront pour les salariés à temps complet sur la base de 151,67 heures.

### Article 1-3 – Salaires minima conventionnels - Emplois techniques de la coiffure

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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	1 240 €
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou Salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession	1 255 €
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).	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)	1280 €
Coiffeur confirmé 130		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	1 300 €
Coiffeur qualifié 140	Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié titulaire du BP ou du BM	1 340 €
Coiffeur qualifié 150		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession	1 350 €
Coiffeur qualifié 160		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession	1 380 €

### Article 1-4 – Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Manucure et/ou maquilleur(e) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée non sanctionnée par un diplôme	100	1 220 €

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
2 Manucure et /ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou Manucure et/ou maquilleur(e) ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité (2)	105	1 230 €

**ARCHIVES :  
SALAIRES  
ET CLASSIFICATIONS**

### Préambule

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.

### Article 1<sup>er</sup> – Rémunérations - Généralités

#### Article 1-1 – Salaires minima conventionnels

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.

### Article 2

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 l'avenant n°6 du 3 Novembre 2005 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005.

### Article 3

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

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 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.

### Article 5

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.

Fait à PARIS, le 10 Juillet 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

### Article 1-5 – Salaires minima conventionnels des employés non techniques

	Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1	Personnel de nettoyage ou de gros travail ; hôte d'accueil, de caisse et de vente (première année de pratique professionnelle) ; manutentionnaire	100	1 220 €
2	Hôte d'accueil, de caisse et de vente (deuxième et troisième années de pratique professionnelle) ; employé de comptabilité.	110	1 230 €
3	Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après trois années de pratique professionnelle).	120	1 245 €
4	Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après cinq ans de pratique professionnelle) ; aide-comptable.	130	1 260 €

### Article 1-6 – Salaires minima conventionnels - Personnes qualifiées

Niveau	Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
	Personne qualifiée (Établissement de 1 à 9 salariés)	190	1 370 €
	Personne qualifiée (Établissement de 10 salariés et plus)	270	1 540 €

### Article 1-7 – Salaires minima conventionnels - Responsable d'établissement

Niveau	Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
	Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1 700 € (intégration prime)
	Responsable d'établissement (Établissement de 10 salariés à 19 salariés)	370	2 020 € (intégration prime)
	Responsable d'établissement (Établissement de 20 salariés et plus)	500	2 530 € (intégration prime)

	Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
3	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Manucure et/ou maquilleur(e) ayant au moins 10 années d'exercice dans l'une des spécialités (manucurie et maquillage) (2)	110	1 240 €
4	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	1 230 €
5	Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité	115	1 245 €
6	Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	145	1 255 €
7	Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise esthétique-cosmétique ou ayant au moins 10 années d'exercice dans sa spécialité titulaire ou non du CAP esthétique-cosmétique (2)	165	1 265 €
8	Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise esthétique cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice de la spécialité après l'obtention de ce diplôme	180	1 285 €
9	Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 10 années d'exercice de la profession après l'obtention de ce diplôme	185	1 310 €

(1) La manucure doit exécuter des tâches simples de manucurie et beauté des pieds sous la responsabilité hiérarchique du chef d'entreprise ou de son représentant.

L'esthéticienne doit assurer tous les soins du visage et ceux prévus dans le cadre du diplôme de niveau V.

(2) La maquilleuse doit exécuter les fonctions de base du maquillage. Les temps de formation en apprentissage ou formation première technologique sont compris dans les temps d'exercice de la profession.

## Article 1-2 – Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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		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.	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		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 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

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 euros.

### Article 1-2-1 – Salaires minima conventionnels – emploi technique de la coiffure

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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.	Salarié titulaire du BP ou du BM	1 405 €
Coiffeur qualifié 150		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, suivi de 5 années d'exercice dans la profession

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 euros.

### 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.

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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 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, 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 minima conventionnel de 48,78 euros.

## Article 1-3 – Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Manucure et/ou maquilleur(e) 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(e) 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(e) 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	1 340 €
4 Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 355 €

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
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 de l'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 €

## Article 1-4 – Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Personnel de nettoyage ou de gros travail ; hôte d'accueil, de caisse et de vente (première année de pratique professionnelle) ; manutentionnaire	100	1 325 €
2 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (deuxième et troisième années de pratique professionnelle) ; employé de comptabilité.	110	1 330 €
3 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après trois années de pratique professionnelle).	120	1 335 €
4 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après cinq ans de pratique professionnelle) ; aide-comptable.	130	1 345 €

**Article 1-5 – Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs**

Définition de l'emploi	Coef.	Salaires minima conventionnels
<b>I AGENTS DE MAITRISE</b>		
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	240	1 565 €
3 Attaché de direction	250	1 625 €
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 onze à quinze salariés	285	1 785 €
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	1 835 €
6 Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze salariés	305	1 920 €
<b>II CADRES ADMINISTRATIFS</b>		
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330	2 040 €
<b>III CADRE OCCUPANT DES POSITIONS HIÉRARCHIQUES SUPÉRIEURES</b>		
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	2 310 €

**Article 1-6 – Salaires minima conventionnels – Responsables d'établissement**

Niveau Définition de l'emploi	Coef.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1 780 €
Responsable d'établissement (Établissement de 10 salariés 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'établissement » dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimum de leur rémunération de 10% des minima conventionnels fixés ci-dessus.

**Article 1-7 – Salaires minima conventionnels - Animateur de Réseau**

Niveau Définition de l'emploi	Coef.	Salaires minima conventionnels
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 €

**Article 1-8 – Primes d'ancienneté**

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

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
A partir de 5 ans	26,30 €
A partir de 7 ans	37,95 €
A partir de 9 ans	49,00 €
A partir de 12 ans	64,00 €
A partir de 15 ans	78,00 €

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

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

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

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

**Article 2**

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**

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**

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**

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.

Fait à PARIS, le 16 Juillet 2008

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

**AVENANT 18  
DU 18 MARS 2010**

**Relatif aux rémunérations**

**Préambule**

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 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'établissements» ; 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».

**Article 1<sup>er</sup> – Rémunérations - Généralités**

**Article 1-1 – Salaires minima conventionnels**

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.

## Article 1-2 – Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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.	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		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 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

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 euros.

### Article 1-2-1 – Salaires minima conventionnels – emploi technique de la coiffure

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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.	Salarié titulaire du BP ou du BM	1 425 €
Coiffeur qualifié 150		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, suivi de 5 années d'exercice dans la profession

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 euros.

### 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.

Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
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 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, suivi de 10 années d'exercice dans la profession	1 555 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 euros.

## Article 1-3 – Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Manucure et/ou maquilleur(e) 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(e) 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(e) 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 €

Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
4 Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 375 €
5 Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	145	1 380 €
6 Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155	1 400 €
7 Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	165	1 425 €

## Article 1-4 – Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Personnel de nettoyage ou de gros travail ; hôte d'accueil, de caisse et de vente (première année de pratique professionnelle) ; manutentionnaire	100	1 355 €
2 Hôte d'accueil, de caisse et de vente (deuxième et troisième années de pratique professionnelle) ; employé de comptabilité.	110	1 365 €

Définition de l'emploi		Coeff.	Salaire minima conventionnels
3	Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après trois années de pratique professionnelle).	120	1 370 €
4	Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après cinq ans de pratique professionnelle) ; aide-comptable.	130	1 390 €

**Article 1-5 – Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs**

Définition de l'emploi		Coeff.	Salaire minima conventionnels
<b>I AGENTS DE MAITRISE</b>			
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 onze à quinze 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 quinze salariés	305	1 950 €
<b>II CADRES ADMINISTRATIFS</b>			
	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 €

Définition de l'emploi		Coeff.	Salaire minima conventionnels
III	<b>CADRE OCCUPANT DES POSITIONS HIÉRARCHIQUES SUPÉRIEURES</b>		
	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	2 345 €

**Article 1-6 – Salaires minima conventionnels – Responsables d'établissement**

Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaire minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1 817 €
Responsable d'établissement (Établissement de 10 salariés 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 minimum de leur rémunération de 10% des minima conventionnels fixés ci-dessus.

**Article 1-7 – Salaires minima conventionnels - Animateur de Réseau**

Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaire minima conventionnels
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**

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**

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**

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**

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.

Fait à PARIS, le 18 mars 2010

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

**ARCHIVES :  
CERTIFICATIONS  
PROFESSIONNELLES  
ET RÉMUNÉRATIONS**

# AVENANT 20 DU 21 SEPTEMBRE 2010

## Relatif à la création d'un CQP "Manager de salon de coiffure"

### Préambule

Afin de se préparer à l'évolution incontournable du métier à venir et déjà amorcée, il devient nécessaire d'attirer et de former des jeunes au métier de la coiffure en leur proposant des parcours de formation adaptés et attractifs permettant des perspectives d'évolutions professionnelles.

En effet, la modification des structures des entreprises de coiffure, a mis en exergue le besoin de compétences nouvelles et indispensables en management et gestion.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une formation qui réponde à ce nouveau besoin de la branche.

### Article 1<sup>er</sup> – Création du CQP « Manager de salon de coiffure »

L'objectif de ce CQP « manager de salon de coiffure » est de répondre aux enjeux actuels à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des entreprises de coiffure dans un contexte de cessions, transmissions, reprises....
- 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, leur projet de vie.
- permettre d'anticiper les évolutions à venir.

### Article 1-1 – Définition du poste « Manager de salon de coiffure »

Le manager a, notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Egalement, il stimule et motive son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise.

Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.

Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le dirigeant afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement

### Article 1-1-2 – Le référentiel emploi

Le référentiel emploi se découpe en six domaines afin de permettre le développement des capacités sur les axes suivants :

- stratégique
- commercial
- organisationnel
- managérial
- financier

1. Domaine 1 : Encadrer, gérer et former une équipe (56h)

2. Domaine 2 : Organiser le travail (42h)

3. Domaine 3 : Superviser les activités du salon (28h)

4. Domaine 4 : Maîtriser la gestion commerciale (56h)

5. Domaine 5 : Communiquer (21h)

6. Domaine 6 : Définir son style de management (21h)

### Article 1-1-3 – Les entreprises et les publics concernés

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

Le CQP « manager 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 salons de coiffure 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 ;

Un processus d'admission à suivre cette formation sera mis en place et ce afin de valider la cohérence entre le parcours professionnel du candidat et sa demande suivant une grille d'évaluation intégrée au cahier des charges pédagogiques afférent au CQP et validée par la CPNEFP.

### Article 1-1-4 – Obtention du CQP

Le CQP « Manager 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 224 heures réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés l'accès au CQP « Manager de salon de coiffure » est possible aussi bien par la voie de la formation continue que celle de la formation initiale.

Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

### Article 1-1-5 – Dispositif de certification

La certification est délivrée par la CPNEFP qui se réunit en jury paritaire et ce tel que précisé dans le règlement afférent au CQP « Manager de salon de coiffure ».

### Article 1-1-6 – Classification et rémunération du titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure »

La personne titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure » bénéficiera d'un statut différent selon qu'elle exerce ou non les fonctions managériales au sein de l'établissement :

1. Le Titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure » n'occupe pas les fonctions de manager au sein de l'établissement :

Coefficient	Définition de l'emploi	Rémunération
200	Titulaire du CQP	1 670 €

Le titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure » mais n'occupant pas les fonctions de manager dans l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise

2. Le titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure » occupe les fonctions de manager au sein de l'établissement :

Coefficient	Définition de l'emploi	Rémunération
300	Titulaire du CQP occupant les fonctions de manager dans un établissement de 0 à 9 salariés	1 780 €
370	Titulaire du CQP occupant les fonctions de manager dans un établissement de 10 à 19 salariés	2 100 €
500	Titulaire du CQP occupant les fonctions de manager dans un établissement de 20 salariés et plus	2 665 €

Le titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure » occupant de manière effective les fonctions de manager dans l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise dans les établissements de moins de 20 salariés, et d'un statut de cadre dans les établissements de plus de 20 salariés.

### Article 2 – Champ d'application

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

### Article 3 – Durée

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

### Article 4 – Révision et dénonciation

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

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

### Article 5 – Dépôt

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

### Article 6 – Adhésion

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.

PARIS, le 21 septembre 2010

*Étendu par arrêté du 19 décembre 2011 (paru au J.O. du 22 décembre 2011 – n°0296 du page 21797 texte n°97).  
Le deuxième alinéa de l'article 1-1-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.*

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 40 DU 21 MARS 2017

## Relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n°37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

### Article 1<sup>er</sup> – Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 h
Niveau 1 - échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1508 €
Niveau 1 - échelon 2 Coiffeur(se)	1512 €
Niveau 1 - échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1518 €
Niveau 2 - échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) OU Technicien	1525 € 1560 €
Niveau 2 - échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien (ne) Qualifié(e)	1671 €
Niveau 2 - échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant Manager ou Technicien (ne) hautement qualifié(e)	1784 €
Niveau 3 - échelon 1 Manager	1917 €
Niveau 3 - échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2306 € 2714 €

Classification	Salaire minimal pour 151,67 h
Niveau 3 - échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2872 € 2923 €

### Article 2 – Salaires minima des emplois connexes

#### Article 2-1 – Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
105	1500 €
115	1505€
125	1515 €
135	1530€
145	1541 €
155	1551 €
165	1562 €

#### Article 2-2 – Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
100	1500 €
110	1505 €
120	1510 €
130	1551 €

#### Article 2-3 – Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
230	1694 €
240	1694 €
250	1724 €

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
285	1929 €
295	1991 €
305	2072 €
330	2194 €
330 et au dessus	2490 €

### Article 3 – Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté Dans l'entreprise	Montant
A partir de 5 ans	30 €
A partir de 7 ans	42 €
A partir de 9 ans	54 €
A partir de 12 ans	70 €
A partir de 15 ans	85 €

### Article 4 – Champ d'application et entrée en vigueur

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

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

### Article 5 – Dépôt

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.

Fait à PARIS, le 21 mars 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- U.N.E.C.
- C.N.E.C.
- F.G.T.A. / F.O.
- U.N.S.A.

ARCHIVES :  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE

# AVENANT 7 DU 10 AVRIL 2007

## Relatif à la mutualisation des fonds des actions de formation collectés par les entreprises de 10 salariés et plus, pour les entreprises de moins de 10 salariés

### Article 1<sup>er</sup>

Conformément aux dispositions de l'article 3-4-3 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 du 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 à ce 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.

### Article 2

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.

Fait à PARIS, le 10 Avril 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**    **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- C.G.T.

# AVENANT 26 DU 21 MAI 2012

## Relatif à la durée de formation du CQP "Manager de salon de coiffure"

Conformément à l'article 5-3 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 Avril 2010, le présent avenant annule et remplace les articles 1-1-2 et 1-1-4 de l'avenant n°20 relatif à la création du CQP «Manager de salon de coiffure». Ces articles concernent la durée de formation, ainsi que la durée afférente aux six domaines du référentiel.

### Article 1<sup>er</sup>

Le CQP « Manager 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 228 heures réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés l'accès au CQP Manager de salon de coiffure est possible aussi bien par la voie de la formation continue que celle de la formation initiale.

Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

### Article 2

Le référentiel emploi se découpe en six domaines afin de permettre le développement des capacités sur les axes suivants :

- stratégique;
- commercial;
- organisationnel;
- managérial;
- financier.

1. Domaine 1 :  
Encadrer, gérer et former une équipe (56h)

2. Domaine 2 :  
Organiser le travail (42h)

3. Domaine 3 :  
Superviser les activités du salon (28h)

4. Domaine 4 :  
Maîtriser la gestion commerciale (56h)

5. Domaine 5 :  
Communiquer (25h)

6. Domaine 6 :  
Définir son style de management (21h)

### Article 3 – Champ d'application

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

### Article 4 – Durée

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

### Article 5 – Révision et dénonciation

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

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

### Article 6 – Dépôt

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 7 – Adhésion

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 Mai 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**    **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- C.G.T.

# ACCORD DU 2 JUILLET 2012

## Relatif à la désignation de l'OPCA

### Article 1<sup>er</sup> – Désignation d'un organisme chargé de collecter les fonds de la formation professionnelle

Considérant la loi 11<sup>e</sup> 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne AGEFOS-PME comme organisme chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle.

L'ensemble du secteur d'activité visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne ainsi AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de coiffure exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Article 2 – Versement des contributions au titre de la formation professionnelle

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises et les établissements de coiffure relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, employant moins de 10 salariés et celles employant plus de 10 salariés, verseront leur contribution au titre de la formation professionnelle à AGEFOS-PME.

Les fonds ainsi recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation feront l'objet d'un rapport annuel, voire semestriel, qui sera communiqué à la CPNEFP de la branche coiffure.

### Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées aux articles 3.4,3.4.1 et 3.4.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

### Article 4 – Révision et dénonciation

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

#### Article 5 – Dépôt de l'accord

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

#### Article 6 – Adhésion

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 2 Juillet 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

## ACCORD DU 18 MARS 2010

### Relatif à l'emploi des seniors et au maintien dans l'emploi des seniors

#### Préambule

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 propres 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 ;
- à développer le tutorat afin de permettre aux seniors de transmettre leur savoir ;

ARCHIVES :  
EMPLOI  
DES SENIORS

- à examiner et étudier les pistes de travail à l'égard des séniors afin d'éviter l'usure au travail (organisation du travail, pénibilité,...) et préserver leur maintien dans l'emploi ;

- à mettre en place de manière générale les outils de formation en faveur des séniors via un dialogue social constructif et responsable ;

- à aménager la fin de carrière des séniors

### **Article 1<sup>er</sup> – Définition de la notion des séniors et objectif chiffré en terme de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**

Les partenaires sociaux entendent par séniors 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 séniors 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.

202 | Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif sont :

- pyramide des âges

- effectif prévisionnel des 55 ans et plus à N+1

- part des salariés âgés de 55 ans et plus / effectif global des salariés

### **Article 2 – Domaines d'action en faveur des séniors**

#### **Article 2-1 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

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 séniors 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 séniors :

- 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 accompagnants notamment dans la définition de leurs secondes parties 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'entreprises à prendre en compte les spécificités propres aux séniors.

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 :

- Le nombre de guide diffusé

#### **Article 2-2 – Entretien professionnel de deuxième partie de carrière**

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié entre 45 ans et 55 ans et 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 objectif 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 salarié concerné 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

#### **Article 2-3 – Bilan de compétences**

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 :

- Nombre de salariés ayant effectué un bilan de compétences

#### **Article 3 – Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation :**

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 séniors et leur maintien dans l'emploi ;

- conforter les compétences liées au poste occupé ;

- accompagner l'évolution dans l'emploi et/ou la reconversion

- développer la transmission d'expérience ;

- encourager le tutorat

Un indicateur permettant le suivi de cet objectif de formation à l'égard des séniors 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 certifications de CQP, de jury de Meilleur Ouvrier de France ou tout autre jury,

- Le nombre de salarié de plus de 45 ans concernés par la formation de tuteur.

#### **Article 3-1 – DIF (Droit Individuel à la Formation)**

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 toute catégorie confondue ayant bénéficié du DIF

• nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié du DIF

### Article 3-2 – Plan de formation

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 séniors 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.

### Article 3-3 – La validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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 séniors 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,

• à 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

### Article 4 – Aménagement de fins de carrière et transition entre activité et retraite

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 trois 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 55ème anniversaire, d'un stage de préparation à la retraite

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est :

• 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 précédant, sauf circonstances exceptionnelles.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est :

• Nombre de bilan 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 un 4/5ème. 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 ainsi permettre 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

### Article 5 – Transmission des savoirs et des compétences – Développement du tutorat

La connaissance du secteur professionnel, de ses métiers ainsi que de l'entreprise acquise par les séniors au cours de leur parcours professionnel est un élément incontournable de la transmission des savoirs et des compétences. En effet de part leur expérience, leur savoir-faire, leurs connaissances pratiques les séniors 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.

#### Article 5-1 – Développement du tutorat

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 séniors volontaires.

Dans ce cadre, les séniors volontaires et justifiant des pré-requis 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 sénior 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 séniors.

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'accession des séniors 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

### Article 6 – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des séniors dans l'entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance des règles suivantes en matière de recrutement et de gestion des séniors dans l'entreprise :

1. Les entreprises vielleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse dans leurs offres d'emploi et propositions de mutations internes ;

2. 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 trois 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 privé d'emploi.

#### Article 7 – Modalités de suivi

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.

#### Article 8 – Champ d'application

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 séniors.

#### Article 9 – Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1er Avril 2010 et pour une durée de trois ans. Il cessera donc de produire ses effets au 31 Mars 2013.

#### Article 10 – Dépôt et extension

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.

Fait à Paris, le 18 Mars 2010

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- C.N.E.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

ARCHIVES :  
PRÉVOYANCE

## AVENANT 2 DU 10 JUILLET 2006

### Relatif au régime de prévoyance des salariés de la coiffure

#### Article 1<sup>er</sup> – Adhésion

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 (I.N.P.C.A) et régie par le règlement intérieur de l'I.N.P.C.A.

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

Le présent article s'applique sous réserve des dispositions de l'article L912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

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

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 cinq ans, à compter de la réunion de la commission mixte paritaire réunie au plus tard au 1er OCTOBRE 2006.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les six mois précédents et, en tout état de cause, au moins trois 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 1, 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 1 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Le présent régime faisant l'objet de l'avenant n°2 à la convention collective nationale de la coiffure peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L.2222-5 du Code du Travail.

La dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L.2222-6 et suivant 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 effectué, au plus tard le 30 septembre de chaque année.

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

#### Article 3 – Cotisations

La base des cotisations est la rémunération brute perçue au cours des douze mois civils précédant l'évènement ouvrant droit à prestations, déclarée par l'entreprise adhérente au régime de Sécurité sociale en vue de l'établissement des cotisations de Sécurité sociale. Elle est limitée aux tranches de salaire ci-après précisées.

Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties mentionnées à l'article 4 du présent avenant sont fixées en pourcentage de la rémunération brute, telle que définie ci - avant.

Ce pourcentage est fixé à :

- 0,50% 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 : 0,25%
- Salariés : 0,25%
- 1,50% 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 4bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

#### Article 4 – Garanties

Les salariés des entreprises visées par l'article 1, bénéficient des garanties ci-après exposées.

La base des prestations est égale à la base de cotisations afférente aux douze mois civils immédiatement antérieurs à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois,
- le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

La base des prestations est celle existant à la date de l'arrêt de travail ayant entraîné le service de la prestation Sécurité Sociale en cours. Elle est revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite ARRCO entre cette date et la date de l'évènement ouvrant droit à prestations. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la dénonciation ou du non - renouvellement de l'adhésion.

#### **Article 4-1 – Conjoint, concubin, titulaire d'un Pacte Civil de Solidarité**

Au titre des garanties en cas de décès, le concubin du participant, ou le partenaire du participant titulaire d'un Pacte Civil de Solidarité, est assimilé au conjoint dans les conditions définies par le règlement intérieur de l'I.N.P.C.A.

#### **Article 4-2 – Garanties au bénéfice des salariés non cadres**

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage de la base des prestations :

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 115%
- marié, personne titulaire d'un PACS, concubin : 180%
- Majoration par enfant supplémentaire à charge : 60%
- Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100% du montant du capital versé en cas de décès du participant.

b) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12% de la base des prestations.

c) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,50% de la base des prestations ;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le soixantième anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à cinq.

Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,25% de la base des prestations,

- le nombre d'années écoulées entre le vingt-cinquième anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Garantie substitutive

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente supérieure ou égale à 15% et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100% et du taux d'infirmité.

e) Incapacité de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Cette garantie a pour objet le versement d'une indemnité journalière, en cas d'incapacité temporaire du participant ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité est versée du premier au vingt-septième jour d'arrêt de travail total et continu.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 90% de la 365ème partie de la base des prestations, sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

Cette garantie incapacité de travail ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien de salaire à concurrence de la garantie légale, conformément aux dispositions de la Loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978 relative à la Loi de mensualisation et à la procédure conventionnelle.

#### **Article 4-3 – Garanties au bénéfice des salariés cadres**

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage de la base des prestations :

- Participant sans enfant à charge :
  - célibataire, veuf, divorcé : 175%
  - marié, titulaire d'un PACS, concubin : 230%
- Majoration par enfant supplémentaire à charge : 55%

b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100% de celui figurant au a) ci-dessus en cas de décès du participant.

c) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10% de la base des prestations.

d) Incapacité de travail – Invalidité

Pour les salariés cadres ayant au minimum 3 ans d'ancienneté, il est prévu :

- le versement d'une indemnité journalière complémentaire, en cas d'incapacité temporaire de travail du participant ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ;

- le versement d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale au titre de la législation sur l'invalidité ou les accidents du travail – maladie professionnelle.

L'indemnité journalière est versée à compter du quatre-vingt-onzième jour d'arrêt de travail total et continu. Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80% de la rémunération brute du salarié (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité sociale.

Cette garantie incapacité de travail ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien de salaire à concurrence de la garantie légale, conformément aux dispositions de la Loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978 relative à la Loi de mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Le montant annuel de la rente est déterminé sous déduction de la pension d'invalidité dans laquelle le participant est classé par la Sécurité Sociale et de l'éventuel salaire à temps partiel.

#### **Article 5 – Date d'effet, durée du régime**

- Le présent régime a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

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

#### **Article 6 – Champ d'application et entrée en vigueur**

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 entre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera l'Avenant n°4 du 3 Novembre 2005 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005.

#### **Article 7 – Adhésion**

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

#### **Article 8 – Dépôt**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction 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.

Fait à PARIS, le 10 Juillet 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- F.C.S / C.G.T.

# AVENANT 3 DU 10 JUILLET 2006

## Relatif au taux d'appel du taux de cotisation INPCA

### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au Régime de Prévoyance visées par le présent accord sont fixées en pourcentage de la rémunération brute.

Ce pourcentage est fixé à :

• 0,50% 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 : 0,25%

• Salariés : 0,25%

Cependant, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée à 80% (soit 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) jusqu'au 31 Décembre 2006.

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 3 de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

• 1,50% 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 4bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

### Article 2

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, date à laquelle il annulera et remplacera l'Avenant n°5 du 3 Novembre 2005 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005.

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.

Fait à PARIS, le 10 Juillet 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

• F.N.C.F.

• C.F.D.T.

• C.N.E.C.

• C.F.E. / C.G.C.

• F.O.

• F.C.S / C.G.T.

# AVENANT 8 DU 10 AVRIL 2007

## Relatif aux taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance

### Préambule

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

### Article 1<sup>er</sup> – Adhésion

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 (I.N.P.C.A) et régie par le règlement intérieur de l'I.N.P.C.A.

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

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

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 cinq 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 six mois précédents et, en tout état de cause, au moins trois 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 1, 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 1 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 L2222-5 et L2261-7 et suivant du Code du Travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L2222-6 et L2261-9 et suivant du Code du Travail. La date d'effet de cette dénonciation est fixée au 1er janvier de l'année suivant celle de sa signification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard le 30 septembre de chaque année.

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

### Article 3 – Cotisations

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 %

• Salariés : 0,53 %

Cependant, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée au taux de 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 2011 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. »

• 1,50% 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 4bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

### Article 4 – Garanties au bénéfice des salariés

#### Article 4-1 – Garanties au bénéfice des salariés non cadres

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

• le versement d'un capital en cas de décès du participant;

- Le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- Le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage de la base des prestations :

- Participant sans enfant à charge :
  - célibataire, veuf, divorcé : 115%
  - marié, personne titulaire d'un PACS, concubin : 180%
- Majoration par enfant supplémentaire à charge : 60%
- Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100% du montant du capital versé en cas de décès du participant.

#### b) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12% de la base des prestations.

#### c) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,50% de la base des prestations
  - le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le soixantième anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à cinq.
- Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des deux éléments suivants :
- 0,25% de la base des prestations,
  - le nombre d'années écoulées entre le vingt-cinquième anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

#### d) Garantie substitutive

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'invalidité permanente supérieure ou égale à 15% et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100% et du taux d'infirmité.

#### e) Incapacité de travail – Invalidité – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 181ème jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de 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 365ème partie de la base des prestations, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la Sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien de salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978.

- Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale avec classement en 1ère, 2ème ou 3ème 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 1ère catégorie : 60 % de la base des prestations,
- Invalidité 2ème ou 3ème catégorie : 80 % de la base des prestations.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié.

- Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et après attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- Incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale)
- Incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence y compris pension d'invalidité servie par la Sécurité sociale.
- Dispositions communes aux garanties Incapacité temporaire et Invalidité :

Le cumul des prestations versées par l'INPCA, la Sécurité sociale et le cas échéant du salaire versé par l'entreprise adhérente, ne peut excéder 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il n'y avait pas eu arrêt de travail.

En application de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n°94-678 du 8 août 1994, les salariés sous contrats de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base des garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

#### Article 4-2 – Garanties au bénéfice des salariés cadres

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

#### a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage de la base des prestations :

- Participant sans enfant à charge :
  - célibataire, veuf, divorcé : 175%
  - marié, titulaire d'un PACS, concubin : 230%
- Majoration par enfant supplémentaire à charge : 55%

#### b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100% de celui figurant au a) ci-dessus en cas de décès du participant.

#### c) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, bénéficiaire d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10% de la base des prestations.

#### d) Incapacité de travail – Invalidité – incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés cadres ayant au minimum 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91ème jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de 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 365ème partie de la base des prestations (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la Sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien de salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978.

- Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (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 1ère, 2ème ou 3ème 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 1ère 2ème ou 3ème catégorie : 80 % de la base des prestations.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié.

- Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et après attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- Incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale)
- Incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence y compris pension d'invalidité servie par la Sécurité sociale.
- Dispositions communes aux garanties Incapacité temporaire, Invalidité et Incapacité permanente professionnelle :

Le cumul des prestations versées par l'INPCA, la Sécurité sociale et le cas échéant du salaire versé par l'entreprise adhérente, ne peut excéder 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il n'y avait pas eu arrêt de travail.

#### **Article 4-3 – Salaire de référence – Base des prestations**

214 | Pour les prestations Incapacité Temporaire de Travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant de calcul aux prestations (sauf limites précisées précédemment au 4-2 d), est le salaire brut à payer que le salarié aurait perçu en activité.

Pour le calcul des prestations Incapacité Temporaire de Travail, après rupture du contrat de travail, des prestations Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brut des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congés parental fractionné,...) le salaire pris en compte pour la durée effective de travail n'est pas reconstruit sur la base d'un temps plein.

#### **Article 5 – Principe de fonctionnement du régime de prévoyance**

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 (I.N.P.C.A.), pour tous les points ne faisant pas l'objet d'une stipulation expresse.

#### **Article 6 – Date d'effet**

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

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

#### **Article 7 – Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'Avenant n°2 du 10 juillet 2006 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006.

#### **Article 8 – Adhésion**

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

#### **Article 9 – Dépôt**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail 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

Fait à PARIS, le 10 Avril 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- |            |                   |
|------------|-------------------|
| • F.N.C.F. | • C.F.D.T.        |
| • C.N.E.C. | • C.F.E. / C.G.C. |
|            | • F.O.            |
|            | • F.C.S / C.G.T.  |

# **AVENANT 17 DU 16 SEPTEMBRE 2009**

## **Portant création d'un article 4.4 à l'avenant n° 8 du 10 avril 2007**

#### **Préambule**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent modifier l'article 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 (Etendu par arrêté le 05/05/2008 – JO du 15/05/2008), 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 1<sup>er</sup>**

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, bénéficie du maintien des garanties définies à l'article 4-1 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la Convention Collective de la Coiffure et des Professions Connexes du 10 juillet 2006,

- le salarié cadre, bénéficie du maintien des garanties définies à l'article 4-2 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la Convention Collective de la Coiffure et des Professions Connexes du 10 juillet 2006,

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale. Cette renonciation, qui est définitive, doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur.

- ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme désigné INPCA, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient, pour le personnel non cadre, à compter du 181ème jour d'incapacité de travail continue et pour le personnel cadre, à compter du 91ème jour d'incapacité de travail continue.

Cette incapacité de travail doit être médicalement constatée et ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de 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 intervenus 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 neuf mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (Préfinancement par les actifs : part patronale et part salariale) dans le cadre des cotisations fixées à l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la Convention Collective de la Coiffure et des Professions Connexes du 10 juillet 2006.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par le Conseil d'Administration de l'INPCA, et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard le 30 juin 2011 en vue de faire un bilan d'application du présent avenant.

L'organisme désigné INPCA établira un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

#### e) Communication

La notice d'information établie par l'INPCA et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité. De même, il sera remis aux entreprises un bulletin d'adhésion « portabilité ».

#### f) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### g) Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des modifications de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de ses avenants par ses signataires. »

### Article 2 – Champ d'application et entrée en vigueur

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.

### Article 3 – Adhésion

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

### Article 4 – Dépôt et Extension

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.

Fait à PARIS, le 16 septembre 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- F.C.S / C.G.T.

# AVENANT 25 DU 12 AVRIL 2012

## Relatif au taux d'appel cotisation INPCA

### Article 1<sup>er</sup>

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 1 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 4bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947. »

### Article 2

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

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

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

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.

Fait à PARIS, le 12 Avril 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.

# AVENANT 31 DU 3 JUILLET 2013

## Relatif aux taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance

### Préambule

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime prévoyance de la profession, en mettant en œuvre des garanties supplémentaires au bénéfice des salariés non cadres et cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement à la date d'effet du présent avenant, aux articles 3 et 4 de l'avenant n°8 du 10 avril 2007.

### Article 1<sup>er</sup> – Cotisations

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 :

- 218 | • 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 0,40 % 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 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. »

- 1,50% 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 4bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

### Article 2 – Garanties au bénéfice des salariés

#### Article 2-1 – Garanties au bénéfice des salariés non cadres

- 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 :

- 0,50% du salaire de référence;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le soixantième anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à cinq.

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 vingt-cinquième anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Garantie frais d'obsèques en cas de décès d'ayant-droits du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayant-droits du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à 1 PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)

#### 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.

e) Incapacité de travail – Invalidité – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

- Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation des services de indemnités journalières de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>ème</sup> 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 de 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 1ère, 2ème ou 3ème 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 1ère catégorie : 60 % du salaire de référence
- Invalidité 2ème ou 3ème 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'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et après attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'invalidité, est le suivant :

- Incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : R x 3/2N

(R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème 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 contrats de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base des garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle. »

#### Article 2-2 – Garanties au bénéfice des salariés cadres

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

#### a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- Participant sans enfant à charge :
  - célibataire, veuf, divorcé : 300%
  - marié, titulaire d'un PACS, concubin : 360%

- Majoration par enfant supplémentaire à charge : 80%

#### b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100% de celui figurant au a) ci-dessus en cas de décès du participant.

c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès d'ayant-droits du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayant-droits du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à 1 PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale).

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 :

220 | 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 9<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>ème</sup> 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 de salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

• Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale avec classement en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie telles que définies à l'article L 341.4 du code de la Sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la Sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- Invalidité 1<sup>ère</sup> 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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 suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et après attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- Incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : R x 3/2N

(R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale)

- Incapacité permanente d'un taux supérieur à 66% : 80 % du salaire de référence y compris pension d'invalidité servie par la Sécurité sociale.

• Dispositions communes aux garanties Incapacité temporaire, Invalidité et Incapacité permanente professionnelle :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

#### **Article 2-3 – Salaire de référence - Base des prestations**

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 c), 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 brut des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congés parental fractionné...) le salaire pris en compte pour la durée effective de travail n'est pas reconstruit sur la base d'un temps plein.

#### **Article 3 – Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera les articles 3 et 4 de l'avenant n°8 du 10 avril 2007 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006.

#### **Article 4 – Adhésion**

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

#### **Article 5 – Dépôt**

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

Fait à PARIS, le 3 juillet 2013

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- |            |                       |
|------------|-----------------------|
| • F.N.C.F. | • C.F.D.T.            |
| • C.N.E.C. | • C.F.E. / C.G.C.     |
|            | • F.G.T.A. / F.O.     |
|            | • C.S.F.V. / C.F.T.C. |
|            | • F.C.S / C.G.T       |

**ARCHIVES :  
FRAIS DE SANTÉ**

# AVENANT 4 DU 10 JUILLET 2006

## Relatif au soin santé

### Préambule

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

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

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, 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.

Par ailleurs, le présent avenant intègre les dispositions découlant de la loi 2004-810 du 13 août 2004 relative à la Réforme de l'Assurance Maladie et du décret 2005-1226 du 29 Septembre 2005 fixant le cadre dans lequel les contrats d'assurance maladie complémentaire seront qualifiés de « responsables ».

Conformément aux dispositions du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 :

Le régime « soins de santé » institué par cet avenant ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L.162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L.161-36-2 du code de la Sécurité Sociale (refus du droit d'accès au Dossier Médical Personnel).

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité Sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 euros, valeur novembre 2005).

La participation forfaitaire de 1 euro.

Le régime « soins de santé » institué par cet avenant prendra en charge la participation de l'assuré pour les deux prestations prévues par arrêté du 8 juin 2006 au II de l'article R 871-2 du Code de la Sécurité Sociale, et indiquée ci-dessous.

Les deux préventions retenues par les partenaires sociaux sont les suivantes :

- n°2 : un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum (SC12)

- n°7 : les vaccinations suivantes, seules ou combinées : diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; coqueluche : avant 14 ans ; Hépatite B : avant 14 ans ; BCG : avant 6 ans ; Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

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

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Bénéficient du régime « soins santé », les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

### Article 2 – Bénéficiaires du régime

L'adhésion des entreprises de coiffure au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résulte du présent avenant.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle désignée correspondant à l'implantation de son siège social, mentionnés à l'article 16, par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les entreprises deviennent membres honoraires de la mutuelle et les personnes physiques visées au présent article deviennent membres participants. Leur représentation à l'assemblée générale de la mutuelle s'effectue conformément à l'article L.114-6 du Code de la mutualité.

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée (ainsi que les apprentis), affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace - Moselle de sécurité sociale.

En outre, le régime bénéficie aux personnes définies ci-après :

le conjoint du salarié, à condition qu'il bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié ;

les enfants du salarié à sa charge au sens de l'article L.313-3 du Code de la sécurité sociale, en qualité d'ayants droit du salarié ;

toute personne vivant sous le même toit que le salarié et qui bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié ;

La notion de conjoint vise les personnes civilement mariées, celles ayant contracté un pacte civil de solidarité ou encore celles vivant en concubinage au sens de l'article L.515-8 du Code Civil.

### Article 3 – Gestion des assurés

Sauf exception visée par la loi (article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989), le fait, pour un salarié de sortir du champ d'application du présent chapitre, met fin au droit aux garanties pour lui-même et ses ayants-droit.

S'agissant de l'adhésion du conjoint cotisant à titre volontaire, ce dernier peut mettre fin isolément au bénéfice de la garantie à l'échéance annuelle et sous réserve d'un préavis de 2 mois, et ne peut plus, dans ce cas, bénéficier du contrat.

Les dispositions afférentes aux relations entre les adhérents à titre volontaire et la mutuelle sont régies par les dispositions du Code de la mutualité relatives aux opérations individuelles et par ses statuts.

Tout changement affectant la situation de famille de l'assuré (mariage, décès, naissance, etc.) doit être porté, par l'assuré, à la connaissance de la mutuelle dans les 3 mois suivant l'événement (et 30 jours pour l'adoption ou la naissance d'un enfant).

### Article 4 – Garanties

Le régime garantit le remboursement des frais, énumérés dans les tableaux I et II figurants à l'annexe I du présent avenant, exposés, notamment, pour le traitement de la maladie ou de l'accident pour lesquels la date des soins se situe postérieurement à la date d'adhésion de l'entreprise ou du salarié et ayant entraîné le remboursement de la sécurité sociale (régime général de sécurité sociale ou régime local d'Alsace - Moselle).

Ces garanties respectent la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la Réforme de l'Assurance Maladie et le décret n° 2005-1226 du 29 Septembre 2005 fixant le cadre des contrats d'assurance maladie complémentaire « responsables ».

Les frais médico - chirurgicaux mentionnés dans les tableaux sont ceux reconnus comme tels par le régime général de la sécurité sociale. Sont exclues les dépenses de santé non prises en charge par la sécurité sociale, à moins qu'elles ne soient expressément stipulées dans les tableaux de garanties I et II.

Les conjoints assurés sociaux, qui ne sont pas à la charge du salarié, au sens de l'article L.313-3, 1° du Code de la sécurité sociale, qui souhaitent bénéficier du régime,

relèveront de la garantie complémentaire santé afférente à leur régime obligatoire : c'est-à-dire du régime local Alsace - Moselle (tableau II) s'ils relèvent de ce régime ou du régime général (tableau I) dans tous les autres cas.

Le conjoint TNS peut bénéficier du régime dans les conditions de l'assuré salarié affilié au régime général de la Sécurité Sociale.

Lorsque deux conjoints bénéficient du présent avenant, chacun peut prétendre pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge à un complément de remboursement dans la limite des frais réels engagés.

Il est par ailleurs précisé que les mutuelles pourront proposer des garanties facultatives supplémentaires dans les conditions prévues au contrat de garanties collectives ci-après annexé.

### Article 5 – Règlement des prestations

Les mutuelles procèdent au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la téléransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux assurés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

### Article 6 – Suspension de la garantie

La garantie est suspendue de plein droit dès lors que le contrat de travail est lui-même suspendu pour une période supérieure à un mois et ce, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé à l'article L3142-81 et suivants du Code du travail ;

- congé pour création d'entreprise visé à l'article L6142-68 et suivants du Code du travail ;

- congé parental d'éducation visé à l'article L1225-47 du Code du travail ;

Les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, dont l'employeur informe la mutuelle, dans les 3 mois suivant la reprise. A défaut d'information dans ce délai, la garantie est due par la mutuelle dans la mesure où l'affiliation, résultant du présent avenant, est de plein droit. En revanche, une action en paiement des cotisations sera menée par la mutuelle.

Les salariés visés par le présent article peuvent bénéficier du régime d'accueil.

### Article 7 – Cotisations : assiette et taux

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

1. Pour les salariés des entreprises de coiffure (hors apprentis et contrats de professionnalisation)

La cotisation familiale annuelle, au sens de la sécurité sociale, est fixée à 1,38 % du PASS. Elle est répartie comme suit :

a. Employeur :	60 %
b. Salarié :	40 %

2. Pour les conjoints d'un salarié bénéficiaire du régime au titre d'actif ou au titre du régime d'accueil, eux-mêmes assurés sociaux et n'apparaissant pas comme ayant droit (au regard de la sécurité sociale) du salarié, la cotisation annuelle (par personne) est fixée à 0,98 % du PASS.

3. Pour les salariés sous contrat d'apprentissage ou contrats de professionnalisation :

La cotisation familiale annuelle, au sens de la sécurité sociale, est fixée à 1 % du PASS. Elle est répartie comme suit :

a. Employeur :	60 %
b. Salarié :	40 %

4. Pour les bénéficiaires du régime d'accueil :

a. Pour les anciens salariés du secteur de la coiffure licencié et percevant des prestations ASSEDIC, les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cotisé au titre d'actif, ainsi que les ayants-droit des salariés décédés et les personnes dont le contrat de travail est suspendu, la cotisation annuelle familiale est fixée à 1,76 % du PASS.

b. Pour les anciens salariés de la profession, soit retraités ou préretraités et leur conjoint, ayant cotisé soit à titre d'actif, soit au titre du régime d'accueil, la cotisation par adulte est fixée à 1,88 % du PASS. Leurs éventuels enfants à charge seront assurés sans contrepartie de cotisation.

### Article 8 – Revalorisation de la cotisation

Les taux de cotisations visées à l'article 7 seront maintenues jusqu'au 31/12/2008.

Au-delà de cette date et dans l'hypothèse où l'évolution de l'indice CMT (Consommation Médicale Totale) ne serait pas comparable à l'évolution du PASS, le taux pourra être majoré dans la limite de 30 % de la valeur initiale de la cotisation, cette augmentation automatique étant alors établie proportionnellement au ratio CMT/PASS constaté sur l'exercice précédent.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, toute modification du taux de cotisation proposée par les mutuelles devra faire l'objet d'une révision du présent avenant.

En application de l'article L.221-6 du Code de la mutualité, ces modifications feront l'objet d'une notice d'information établie par la mutuelle et remise par l'employeur aux salariés. Pour les adhésions volontaires, cette notice est remise directement par la mutuelle aux membres participants, en application des articles L.221-4 et L.221-5 du Code de la mutualité.

### Article 9 – Paiement de la cotisation

• Cotisations patronales et salariales :

Les cotisations sont, par principe, appelées à terme échu auprès de l'entreprise de coiffure ou de l'établissement par la mutuelle co-assureur dont elle relève.

• Cotisations du conjoint assuré social non ayant-droit du salarié au sens de la Sécurité sociale ou de l'adhérent au régime d'accueil :

Les cotisations sont prélevées mensuellement à terme d'avance sur le compte bancaire ou postal de l'assuré.

### Article 10 – Non-paiement de la cotisation

• Non paiement des cotisations patronales et salariales lorsque l'adhésion résulte, à titre obligatoire, du présent avenant.

En application de l'article L.221-8 III du Code de la mutualité, la mutuelle peut appliquer, à défaut du paiement de la cotisation dans les dix jours de son échéance, les majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur ou poursuivre en justice l'exécution du contrat afin d'obtenir, éventuellement, des dommages et intérêts.

En tout état de cause, les salariés de l'entreprise ou l'établissement considéré restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties lesquelles sont financées par l'ensemble des entreprises cotisantes.

• Non paiement des cotisations du conjoint assuré social non ayant-droit du salarié au sens de la Sécurité sociale, ou de l'adhérent au régime d'accueil

A défaut de paiement d'une cotisation ou fraction de cotisation due dans les 10 jours de son échéance, et indépendamment du droit pour la mutuelle ou l'union de poursuivre l'exécution de l'engagement contractuel en justice, la garantie ne peut être suspendue que 30 jours après la mise en demeure du membre participant. Au cas où la cotisation annuelle a été fractionnée, la suspension de la garantie, intervenue en cas de non-paiement d'une des fractions de cotisation, produit ses effets jusqu'à l'expiration de la période annuelle considérée.

La mutuelle a le droit de résilier ses garanties 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours prévu à l'alinéa précédent.

Lors de la mise en demeure, le membre participant est informé qu'à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent le défaut de paiement de la cotisation est susceptible d'entraîner la résiliation des garanties.

### Article 11 – Conditions du droit aux prestations

Les demandes de prestations doivent être produites dans un délai maximum de 6 mois, courant à partir de la date du décompte de la sécurité sociale, date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations. Au delà de ce délai, conformément à l'article L.221-16 2° du Code de la mutualité, la mutuelle peut réclamer une indemnité proportionnée au dommage que ce retard lui a causé.

La mutuelle peut, à tout moment, faire procéder à la vérification sur place de l'exactitude des documents produits par l'entreprise, le salarié ou l'ayant droit affilié, tant à l'occasion de l'adhésion et du versement des cotisations qu'à l'occasion de l'ouverture des droits à prestations.

En cas de fraude de l'affilié, la mutuelle peut décider de l'annulation des droits à prestations.

### Article 12 – Prescription

Toutes actions en réclamation des prestations auprès de l'organisme désigné se prescrivent par 2 ans.

### Article 13 – Subrogation

En application de l'article L.224-9 du Code de la mutualité, la mutuelle est subrogée, dans la limite des dépenses supportées, dans les droits et actions des membres participants, des bénéficiaires ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

### Article 14 – Couverture Maladie Universelle

Les adhérents à la mutuelle au titre du présent avenant, susceptibles de bénéficier du panier de soins défini par la loi du 24 Juillet 1999 portant création de la Couverture Maladie Universelle (CMU), pourront demander à leur mutuelle, le différentiel des prestations.

### Article 15 – Fonds social et comité de gestion

Il est instauré, au sein du présent régime, un fonds social alimenté en ressources par un prélèvement sur les excédents du régime selon un mécanisme prévu dans un protocole d'accord technique signé avec les organismes assureurs. Ce fonds social sera géré par le comité de gestion. Les prestations de ce fonds seront définies par le comité de gestion visé ci-dessous.

Les prestations du fonds social viseront à attribuer des secours et aides financières, sous conditions de ressources, et à favoriser la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement à favoriser le bien être physique et moral des bénéficiaires du régime.

L'activité du présent régime est soumise au contrôle d'un organisme dénommé comité de gestion constitué entre les représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et signataires du présent accord.

Ce comité recevra une indemnité de 1% des cotisations pour couvrir ses frais de fonctionnement. La répartition de cette indemnité sera effectuée par parts égales entre les signataires du présent avenant.

### Article 16 – Gestion du régime

1°) Mutualisation et Gestion

Au regard des objectifs visés en préambule, les signataires du présent avenant ont décidé d'adhérer aux mutuelles visées à l'annexe II du présent avenant qui organiseront la mutualisation des risques à travers une stricte co-assurance avec l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, ci-après dénommée UNPMF.

La co-assurance est répartie comme suit :

• 40% pour l'UNPMF

• 60% pour les mutuelles visées à l'annexe II du présent avenant.

Les mutuelles assurent la gestion administrative du régime, et l'UNPMF assure l'apérition du régime « soins de santé » et les représente auprès des partenaires sociaux.

Par conséquent, la mutualisation des risques souhaitée par les signataires du présent avenant s'effectue par le biais :

1. d'une part, de l'adhésion obligatoire des entreprises de coiffure entrant dans le champ d'application de la convention collective auprès de la mutuelle désignée correspondant à l'implantation de leur siège social. Cette adhésion entraîne l'affiliation de la totalité de leurs salariés (régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace - Moselle de sécurité sociale).

2. et d'autre part, par la compensation des flux financiers organisée entre les co-assureurs; le régime faisant l'objet d'un compte de résultat global, par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF).

2°) Délégation de gestion

Par dérogation, l'entreprise peut affilier son personnel à une autre mutuelle, adhérente à la FNMF, à seule condition que celle-ci ait signé une convention de délégation de gestion avec une mutuelle désignée sur le département concerné, selon des conditions de contrôle et de validation des partenaires sociaux précisées dans le contrat de garanties collectives joint en annexe.

Toutefois, les entreprises qui ont adhéré, antérieurement au 01/01/2000, date d'effet initiale du régime soins de santé, à un contrat auprès d'un autre organisme assureur différent que ceux définis à l'annexe II du présent avenant, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

• d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;

• 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.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche se réuniront au plus tard fin décembre 2006 en vue d'examiner la possibilité de réviser la répartition géographique.

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation des risques interviendra au plus tard tous les 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois précédents et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance pour apprécier les perspectives d'évo-

lution du régime et vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions pour la profession par les mutuelles désignées.

Les relations entre la profession et les mutuelles sont précisées autant que de besoin dans un « contrat de garanties collectives » figurant en annexe III du présent avenant qui identifie un interlocuteur unique mandaté par l'ensemble des mutuelles désignées en annexe II.

## Article 17 – Dispositions diverses

### Article 17-1 – Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime

Le présent régime faisant l'objet de l'Avenant N°4 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure est conclu pour une durée indéterminée et a pris effet le 1er Janvier 2006.

Le présent avenant entre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera l'Avenant n°7 du 13 décembre 2005 à la convention collective nationale de la coiffure du 18 mars 2005.

Ce régime peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L2222-5 et L2267-7 et suivant du Code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L2222-6 et L2261-9 et suivant 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 effectué, 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.

### Article 17-2 – Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction 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.

### Article 17-3 – Adhésion

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

Fait à PARIS, le 10 Juillet 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 9 DU 28 NOVEMBRE 2007

## Relatif aux soins santé

### Préambule

Le présent avenant fait suite à l'engagement pris à l'article 16 de l'Avenant n° 4 en date du 10 juillet 2006 d'étudier la possibilité de renforcer la mutualisation du régime « soins de santé » en rendant obligatoire l'adhésion de toutes les entreprises, quelles que soient leurs situations antérieures, aux organismes désignés à l'annexe II dudit avenant.

Après s'être réunis le 27/06/06 en comité de gestion puis le 5/07/06 en commission mixte paritaire, les partenaires sociaux ont jugé que l'élargissement de cette mutualisation étant favorable à la pérennité du régime, la migration des adhésions vers les organismes désignés sera obligatoire dans les conditions ci-après.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Les 2ème et 3ème alinéa du paragraphe 2 de l'article 16 de l'avenant n° 4 sont annulés et remplacés par le texte suivant :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 du présent avenant doivent rejoindre l'organisme co-désigné tel que défini à l'annexe II, et ce, quelles que soient leurs situations antérieures, à la date d'effet correspondant à la date de résiliation de leurs éventuels contrats en cours ».

Les entreprises disposent des options prévues en supplément du régime de base conventionnel pour maintenir un éventuel niveau de garanties antérieur supérieur.

### Article 2 – Dates d'effet

Le présent avenant prend effet le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel, son application par les entreprises entrant dans le champ d'application devant se faire à la première échéance de leurs éventuels contrats antérieurs, dans le respect du délai de résiliation.

### Article 3 – Dépôts et Adhésions

#### Article 3-1 – Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposées 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.

#### Article 3-2 – Adhésion

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

Fait à PARIS, le 28 Novembre 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Relatif au régime frais de santé

### Article 2 – Bénéficiaires du régime obligatoire

L'adhésion des entreprises de la coiffure au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résulte du présent avenant.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle désignée correspondant à l'implantation de son siège social, mentionnés à l'article 16, par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les entreprises deviennent membres honoraires de la mutuelle et les personnes physiques visées au présent article deviennent membres participants. Leur représentation à l'assemblée générale de la mutuelle s'effectue conformément à l'article L.114-6 du Code de la mutualité.

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée (ainsi que les apprentis), affiliés en leur nom propre au régime général de Sécurité sociale ou au régime local d'Alsace - Moselle de Sécurité sociale.

Le régime bénéficie également aux bénéficiaires définies ci-après :

- le conjoint du salarié, à condition qu'il bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié ;
- les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, concubin ou pacsé à sa charge au sens de l'article L.313-3 du Code de la Sécurité sociale, en qualité d'ayants droit du salarié ;
- toute personne vivant sous le même toit que le salarié et qui bénéficie des prestations en nature de la Sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié ;

La notion de conjoint vise les personnes civilement mariées, celles ayant contracté un pacte civil de solidarité ou encore celles vivant en concubinage au sens de l'article L.515-8 du Code Civil.

En outre, ce régime bénéficie de manière facultative aux personnes suivantes :

Conjoint et assimilé non à charge au sens de la Sécurité sociale (hors coiffure) :

Le conjoint et assimilé en activité professionnelle (hors coiffure) cotisant à titre personnel auprès d'un régime de Sécurité sociale ou assimilé, s'il le souhaite, et sous réserve du paiement d'une cotisation spécifique (cotisant à titre volontaire)

Les enfants des conjoints, concubins ou pacsés à charge dès lors que la Sécurité Sociale les reconnaît comme ayant droit de ces derniers (ces personnes apparaissant sur leur carte d'assuré social, visés par l'article L.313-3 du Code de la Sécurité Sociale âgées de moins de 26 ans).

Les anciens salariés et ayants droits cotisant de la CCN Coiffure

Les salariés cessant momentanément ou définitivement leur activité ont la possibilité de bénéficier de ce régime aux conditions du régime d'accueil, et ce, conformément aux dispositions de la Loi Evin N° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les salariés sortis « Loi Evin » (hors retraités) :

- Les salariés licenciés et percevant des prestations Asse-dic, s'ils sont inscrits à l'ANPE
- Les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu
- Les ayants droits et les conjoints des adhérents décédés

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé à l'article L3142-81 et suivants du Code du Travail ;
- congé pour création d'entreprise visé à l'article L3142-68 et suivant et suivants du Code du Travail ;
- congé parental d'éducation visé à l'article L1225-47 du Code du Travail ;
- congé individuel de formation.

Les salariés sortis « Loi Evin » (Pré-retraités et retraités).

Les salariés de la profession ayant obtenu la liquidation de leur pension vieillesse de la Sécurité Sociale.

Les bénéficiaires d'une retraite anticipée.

Leur conjoint eux-mêmes retraités ou pré-retraités.

### Article 3 – Gestion des assurés

Sauf exception visée par la loi (article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989), le fait, pour un salarié de sortir du champ d'application du présent chapitre, met fin au droit aux garanties pour lui-même et ses ayants-droit.

S'agissant de l'adhésion du conjoint cotisant à titre volontaire, ce dernier peut mettre fin isolément au bénéfice de la garantie à l'échéance annuelle et sous réserve d'un préavis de 2 mois, et ne peut plus, dans ce cas, bénéficier du contrat.

Les dispositions afférentes aux relations entre les adhérents à titre volontaire et la mutuelle sont régies par les dispositions du Code de la mutualité relatives aux opérations individuelles et par ses statuts.

Tout changement affectant la situation de famille de l'assuré (mariage, décès, naissance, etc.) doit être porté, par l'assuré, à la connaissance de la mutuelle dans les 3 mois suivant l'événement (et 30 jours pour l'adoption ou la naissance d'un enfant).

### Article 4 – Garanties

Le régime garantit le remboursement des frais, énumérés dans les tableaux I et II figurants à l'annexe I du présent avenant, exposés, notamment, pour le traitement de la maladie ou de l'accident pour lesquels la date des soins se situe postérieurement à la date d'adhésion de l'entreprise ou du salarié et ayant entraîné le remboursement de la Sécurité sociale (régime général de Sécurité sociale ou régime local d'Alsace - Moselle).

Ces garanties respectent la loi 2004-810 du 13 août 2004 relative à la Réforme de l'Assurance Maladie et le décret 2005 - 1226 du 29 Septembre 2005 fixant le cadre des contrats d'assurance maladie complémentaire « responsables ».

Les frais de santé mentionnés dans les tableaux sont ceux reconnus comme tels par le régime général de la sécurité sociale. Sont exclues les dépenses de santé non prises en charge par la sécurité sociale, à moins qu'elles ne soient expressément stipulées dans les tableaux de garanties I et II.

Les conjoints assurés sociaux, qui ne sont pas à charge du salarié, au sens de l'article L.313-3, 1° du Code de la sécurité sociale, qui souhaitent bénéficier du régime, relèveront de la garantie complémentaire santé afférente à leur régime obligatoire : c'est-à-dire du régime local Alsace - Moselle (tableau II) s'ils relèvent de ce régime ou du régime général (tableau I) dans tous les autres cas.

Le conjoint TNS peut bénéficier du régime dans les conditions de l'assuré salarié affilié au régime général de la Sécurité sociale.

Lorsque deux conjoints bénéficient du présent avenant, chacun peut prétendre pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge à un complément de remboursement dans la limite des frais réels engagés.

Il est par ailleurs précisé que les mutuelles pourront proposer des garanties facultatives supplémentaires dans les conditions prévues au contrat de garanties collectives ci-après annexé.

### Article 5 – Règlement des prestations

Les mutuelles procèdent au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux assurés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

### Article 6 – Suspension de la garantie

La garantie est suspendue de plein droit dès lors que le contrat de travail est lui-même suspendu pour une période supérieure à un mois et ce, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé à l'article L3142-81 et suivants du Code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé à l'article L3142-68 et suivants du Code du travail ;

• congé parental d'éducation visé à l'article L2225-47 du Code du travail ;

- congé individuel de formation ;
- congé sans solde ;

Les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, dont l'employeur informe la mutuelle, dans les 3 mois suivant la reprise. A défaut d'information dans ce délai, la garantie est due par la mutuelle dans la mesure où l'affiliation, résultant du présent avenant, est de plein droit. En revanche, une action en paiement des cotisations sera menée par la mutuelle.

Les salariés visés par le présent article peuvent bénéficier du régime d'accueil.

### Article 7 – Cotisations : assiette et taux

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

1. Pour les salariés des entreprises de coiffure (hors apprentis et contrats de professionnalisation)

a. La cotisation familiale annuelle, au sens de la sécurité sociale, est fixée à 1,38 % du PASS. Elle se répartit comme suit :

- Employeur : 60 %
- Salarié : 40 %

2. Pour le conjoint d'un salarié bénéficiaire du régime au titre d'actif ou au titre du régime d'accueil, eux-mêmes assurés sociaux et n'apparaissant pas comme ayant droit (au regard de la sécurité sociale) du salarié, la cotisation annuelle (par personne) est fixée à 0,98 % du PASS.

3. Pour les salariés sous contrat d'apprentissage ou contrats de professionnalisation :

a. La cotisation familiale annuelle, au sens de la sécurité sociale, est fixée à 1 % du PASS. Elle se répartit comme suit :

- Employeur : 60 %
- Salarié : 40 %

4. Pour les bénéficiaires du régime d'accueil :

a. Les anciens salariés du secteur de la coiffure licenciés et percevant des prestations ASSEDI, les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif, ainsi que les ayants-droit des salariés décédés et les personnes dont le contrat de travail est suspendu, la cotisation annuelle familiale est fixée à 1,76 % du PASS.

b. Pour les anciens salariés de la profession, soit retraités ou préretraités et leur conjoint, ayant cotisé soit à titre d'actif, soit au titre du régime d'accueil, la cotisation par adulte est fixée à 1,88 % du PASS. Leurs éventuels enfants à charge seront assurés sans contrepartie de cotisation.

### Article 8 – Revalorisation de la cotisation

Les taux de cotisations visés à l'article 7 seront maintenues jusqu'au 31/12/2011 sous réserve de nouvelles modifications intervenant sur les conditions de remboursement de la Sécurité sociale.

Au-delà de cette date et dans l'hypothèse où l'évolution de l'indice CMT (Consommation Médicale Totale) ne serait pas comparable à l'évolution du PASS, le taux pourra être majoré dans la limite de 30 % de la valeur initiale de la cotisation, cette augmentation automatique étant alors établie proportionnellement au ratio CMT/PASS constaté sur l'exercice précédent.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, toute modification du taux de cotisation proposée par les mutuelles devra faire l'objet d'une révision du présent avenant.

En application de l'article L.221-6 du Code de la mutualité, ces modifications feront l'objet d'une notice d'information établie par la mutuelle et remise par l'employeur aux salariés. Pour les adhésions volontaires, cette notice est remise directement par la mutuelle aux membres participants, en application des articles L.221-4 et L.221-5 du Code de la mutualité.

### 230 | Article 9 – Paiement de la cotisation

Cotisations patronales et salariales :

Les cotisations sont appelées à trimestriellement à terme échu auprès de l'entreprise de coiffure ou de l'établissement par la mutuelle co-assureur dont elle relève.

Cotisations du conjoint assuré social non ayant-droit du salarié au sens de la Sécurité sociale ou de l'adhérent au régime d'accueil :

Les cotisations sont prélevées mensuellement à terme d'avance sur le compte bancaire ou postal de l'assuré.

### Article 10 – Non-paiement de la cotisation

Non paiement des cotisations patronales et salariales lorsque l'adhésion résulte, à titre obligatoire, du présent avenant.

En application de l'article L.221-8 III du Code de la mutualité, la mutuelle peut appliquer, à défaut du paiement de la cotisation dans les dix jours de son échéance, les majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur ou poursuivre en justice l'exécution du contrat afin d'obtenir, éventuellement, des dommages et intérêts.

En tout état de cause, les salariés de l'entreprise ou l'établissement considéré restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties lesquelles sont financées par l'ensemble des entreprises cotisantes.

Non paiement des cotisations du conjoint assuré social non-ayant-droit du salarié au sens de la Sécurité sociale, ou de l'adhérent au régime d'accueil

A défaut de paiement d'une cotisation ou fraction de cotisation due dans les 10 jours de son échéance, et indépendamment du droit pour la mutuelle ou l'union de poursuivre l'exécution de l'engagement contractuel en justice, la garantie ne peut être suspendue que 30 jours après la mise en demeure du membre participant. Au cas où la cotisation annuelle a été fractionnée, la suspension de la garantie, intervenue en cas de non-paiement d'une des fractions de cotisation, produit ses effets jusqu'à l'expiration de la période annuelle considérée.

La mutuelle a le droit de résilier ses garanties 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours prévu à l'alinéa précédent.

Lors de la mise en demeure, le membre participant est informé qu'à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent le défaut de paiement de la cotisation est susceptible d'entraîner la résiliation des garanties.

### Article 11 – Conditions du droit aux prestations

Les demandes de prestations doivent être produites dans un délai maximum de 6 mois, courant à partir de la date du décompte de la sécurité sociale, date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations. Au-delà de ce délai, conformément à l'article L.221-16 2° du Code de la mutualité, la mutuelle peut réclamer une indemnité proportionnée au dommage que ce retard lui a causé.

La mutuelle peut, à tout moment, faire procéder à la vérification sur place de l'exactitude des documents produits par l'entreprise, le salarié ou l'ayant droit affilié, tant à l'occasion de l'adhésion et du versement des cotisations qu'à l'occasion de l'ouverture des droits à prestations.

En cas de fraude de l'affilié, la mutuelle peut décider de l'annulation des droits à prestations.

### Article 12 – Prescription

Toutes actions en réclamation des prestations auprès de l'organisme désigné se prescrivent par 2 ans.

### Article 13 – Subrogation

En application de l'article L.224-9 du Code de la mutualité, la mutuelle est subrogée, dans la limite des dépenses supportées, dans les droits et actions des membres participants, des bénéficiaires ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

### Article 14 – Couverture Maladie Universelle

Les adhérents à la mutuelle au titre du présent avenant, susceptibles de bénéficier du panier de soins défini par la loi du 24 Juillet 1999 portant création de la Couverture Maladie Universelle (CMU), pourront demander à leur mutuelle, le différentiel des prestations.

### Article 15 – Fonds social et comité de gestion

Il est instauré, au sein du présent régime, un fonds social alimenté en ressources par un prélèvement sur les excédents du régime selon un mécanisme prévu dans un pro-

tocole d'accord technique signé avec les organismes assureurs. Ce fonds social sera géré par le comité de gestion. Les prestations de ce fonds seront définies par le comité de gestion visé ci-dessous.

Les prestations du fonds social viseront à attribuer des secours et aides financières, sous conditions de ressources, et à favoriser la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement à favoriser le bien-être physique et moral des bénéficiaires du régime.

L'activité du présent régime est soumise au contrôle d'un organisme dénommé comité de gestion constitué entre les représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et signataires du présent accord.

Ce comité recevra une indemnité de 1% des cotisations pour couvrir ses frais de fonctionnement. La répartition de cette indemnité sera effectuée par parts égales entre les signataires du présent avenant.

### Article 16 – Gestion du régime

#### 1°) Mutualisation et Gestion

Au regard des objectifs visés en préambule, les signataires du présent avenant ont décidé d'adhérer aux mutuelles visées à l'annexe II du présent avenant qui organiseront la mutualisation des risques à travers une stricte co-assurance avec l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, ci-après dénommée UNPMF.

La co-assurance est répartie comme suit :

- 40% pour l'UNPMF
- 60% pour les mutuelles visées à l'annexe II du présent avenant.

Les mutuelles assurent la gestion administrative du régime, et l'UNPMF assure l'apérition du régime « soins de santé » et les représente auprès des partenaires sociaux.

Par conséquent, la mutualisation des risques souhaitée par les signataires du présent avenant s'effectue par le biais :

1. d'une part, de l'adhésion obligatoire des entreprises de coiffure entrant dans le champ d'application de la convention collective auprès de la mutuelle désignée correspondant à l'implantation de leur siège social. Cette adhésion entraîne l'affiliation de la totalité de leurs salariés (régulièrement affiliés au régime général de Sécurité sociale ou au régime local d'Alsace - Moselle).

2. et d'autre part, par la compensation des flux financiers organisée entre les co-assureurs; le régime faisant l'objet d'un compte de résultat global, par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF).

#### 2°) Délégation de gestion

Par dérogation, l'entreprise peut affilier son personnel à une autre mutuelle non désignée ne figurant pas à l'annexe II, à la seule condition que celle-ci ait signé une convention de délégation de gestion entre cette dernière et la mutuelle compétente territorialement ; selon des

conditions de contrôle et de validation des partenaires sociaux précisées dans le contrat de garanties collectives joint en annexe.

Toutefois, les entreprises qui ont adhéré, antérieurement au 01/01/2000, date d'effet initiale du régime soins de santé, à un contrat auprès d'un autre organisme assureur différent que ceux définis à l'annexe II du présent avenant, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;
- 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.

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation des risques interviendra au plus tard tous les 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois précédents 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 par les mutuelles désignées.

Les relations entre la profession et les mutuelles sont précisées autant que de besoin dans un « contrat de garanties collectives » figurant en annexe III du présent avenant qui identifie un interlocuteur unique mandaté par l'ensemble des mutuelles désignées en annexe II.

### Article 17 – Dispositions diverses

#### Article 17-1 – Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime

Le présent régime faisant l'objet de l'Avenant N°11 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 16 Avril 2008.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'Avenant n°4 du 10 Juillet 2006 à la convention collective nationale de la coiffure.

Ce régime peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L2222-5 et L2261-7 et suivant du Code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L2222-6 et suivant 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 effectué, 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.

#### Article 17-2 – Dépôt

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

#### Article 17-3 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, sur le plan national, non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Fait à PARIS, le 16 Avril 2008

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.F.D.T.
- C.N.E.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# ANNEXE 1 A L'AVENANT 11 DU 16 AVRIL 2008

## Tableau de garanties du régime conventionnel

### 1 – Couverture des frais de santé du régime général de la Sécurité Sociale

• Couverture des frais de santé pour les salariés et leurs ayants-droit bénéficiant du régime général de la Sécurité Sociale (ou d'une régime obligatoire différent du régime local d'Alsace-Moselle).

### 2 – Couverture des frais de santé du régime local d'Alsace-Moselle

• Couverture des frais de santé pour les salariés et leurs ayants-droits bénéficiant du régime local d'Alsace-Moselle

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.

Dans ce cadre, différentes dispositions de cette réforme impactent les contrats de complémentaire frais de santé. Le décret n°2005-1226 du 29 septembre 2005 a fixé les règles dans lesquelles les contrats d'assurance maladie sont qualifiés de « responsables ».

• Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réels.

### 1 – Couverture obligatoire des salariés et de leurs ayants-droit bénéficiant du régime général de la sécurité sociale

ACTES	PRESTATIONS RÉGIME COMPLEMENTAIRE BASE CONVENTIONNELLE
<b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE</b>	
Honoraires	45% BRSS
Actes en ATM, ADC, ADA, ADO, ADE et ADI	
Actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
<b>Frais de séjour</b>	45% BRSS
Forfait journalier	100% du forfait en vigueur (limité à 30 jours par an par bénéficiaire, en établissement et services pour maladies nerveuses, mentales ou psychiatriques)
Chambre particulière	Néant
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	Néant
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>	
Consultations - Visites	30% BRSS
Actes en ADC (actes de chirurgie), ATM (actes techniques)	30% BRSS
Analyses	40% BRSS
Actes en ADE (actes d'échographie), ADI (actes d'imagerie)	30% BRSS
Auxiliaires médicaux	40% BRSS
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	35% BRSS
<b>Ostéopathie - Chiropractie - Ethioopathie</b> (diplômé d'état, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20€/consultation limité à 80€ par an et par bénéficiaire
<b>PHARMACIE - TRANSPORT</b>	
Pharmacie, vignette blanche	35% BRSS
Pharmacie, vignette bleue	65% BRSS
Frais de transport	35% BRSS
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires	30% BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	200% BRSS dans la limite de 100% du (BRSS - MRSS) + 170% BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	Néant
Orthodontie acceptée	50% BRSS tous les 6 mois
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>	
Verres	35% BRSS + 2,5% PMSS par verre, par an et par bénéficiaire
Montures	35% BRSS + 3,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	35% BRSS + 3,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale	3,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6% PMSS par œil
<b>MATERNITE</b>	
Participation aux frais de maternité	100% FR dans la limite de 4% du PMSS par an par bénéficiaire (limite doublée en cas de naissance gémellaire)
Chambre particulière	100% frais engagés dans la limite de 1,5% du PMSS/jour dans la limite de 12 jours par an par bénéficiaire
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100% frais engagés, dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire

**BRSS** : Base de Remboursement Sécurité Sociale, **MRSS** : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, **FR** : Frais Réels, **PMSS 2008** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2008 : 2 773€

Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats

ACTES	PRESTATIONS RÉGIME COMPLEMENTAIRE BASE CONVENTIONNELLE
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE	
Honoraires	
Actes en ATM, ADC, ADA, ADO, ADE et ADI	100% BRSS
Actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
<b>Frais de séjour</b>	100% BRSS
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	100% FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS/jour
CONSULTATIONS - VISITES	
Consultations - Visites	100% BRSS - MRSS + 100% BRSS
Actes en ADC (actes de chirurgie), ATM (actes techniques)	100% BRSS - MRSS + 100% BRSS
Analyses	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
Actes en ADE (actes d'échographie), ADI (actes d'imagerie)	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
Auxiliaires médicaux	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
<b>Ostéopathie - Chiropractie - Ethioopathie</b> (diplômé d'état, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	20€/consultation limité à 60€ par an et par bénéficiaire
PHARMACIE - TRANSPORT	
Pharmacie, vignette blanche	100% BRSS - MRSS
Pharmacie, vignette bleue	100% BRSS - MRSS
Frais de transport	100% BRSS - MRSS
DENTAIRE	
Soins dentaires	100% BRSS - MRSS + 250% BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	100% BRSS - MRSS + 250% BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	250% BRSS théorique
Orthodontie acceptée	200% BRSS
OPTIQUE (par année civile)	
Verres	100% BRSS - MRSS + 3,5% PMSS par verre, par an et par bénéficiaire
Montures	100% BRSS - MRSS + 3% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	100% BRSS - MRSS + 8% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale	8% PMSS par an et par bénéficiaire
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6% PMSS par œil
MATERNITE	
Participation aux frais de maternité	10% PMSS par an et par bénéficiaire (limite doublée en cas de naissance gémellaire)
Chambre particulière	100% frais engagés dans la limite de 1,5% du PMSS/jour dans la limite de 12 jours par an par bénéficiaire
AUTRES REMBOURSEMENTS	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100% frais engagés, dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2008</b> : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2008 : 2 773€ Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats	

## Liste des mutuelles gestionnaires et coassureurs désignés

L'annexe 2 a fait l'objet d'une exclusion lors de la procédure d'extension de l'avenant 11.

Pour les coordonnées de la mutuelle dont vous dépendez, contactez la Mutualité Française.

ANNEXE 3  
A L'AVENANT 11  
DU 16 AVRIL 2008

## Contrats de garanties collectives

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des Entreprises de la Coiffure, ont signé le 16 avril 2008, l'avenant N° 11 « Frais de Santé » à votre Convention Collective Nationale de la Coiffure instituant une amélioration des garanties du régime complémentaire Frais de Santé, avenant qui fait l'objet d'une procédure d'extension. Cet avenant précise les organismes désignés chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » a pour objet de formaliser l'acceptation de l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française et des Mutuelles désignées en ANNEXE II à l'avenant précité, et de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, les Mutuelles représentées par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organismes gestionnaires. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant N° 11 à la Convention Collective, aux taux de cotisations fixés par ce même accord et selon les modalités de coassurance fixées à l'article 16 de ce même accord.

Le présent « contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre :

d'une part,

- les partenaires sociaux signataires l'Avenant N° 11 du 16 avril 2008 à la Convention Collective Nationale des Entreprises de la Coiffure,

- d'autre part,

- les Mutuelles représentées par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, agissant pour leur compte et en représentation.

**Article 1<sup>er</sup> – Etendue des garanties**

Le régime dont le détail des garanties est expressément indiqué dans l'Avenant N° 11 du 16 avril 2008 prévoit, un régime obligatoire adapté d'une part au régime général et d'autre part au régime local Alsace -Moselle de la Sécurité sociale. Il est entendu par ailleurs que les mutuelles assureurs offriront aux salariés et aux entreprises des garanties supplémentaires spécifiques, sous forme d'options. Les garanties de ces options, ainsi que les cotisations correspondantes font l'objet de l'article 2 du présent contrat.

**Article 2 – Garanties et cotisations du régime optionnel, complémentaires au régime conventionnel pour les salariés et les ayants droits**

**Article 2-1 – Régime Général Sécurité sociale**

**Option 1**

ACTES	PRESTATIONS OPTION 1
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE	
Honoraires	
Actes en ATM, ADC, ADA, ADO, ADE et ADI	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
<b>Frais de séjour</b>	+25% BRSS dans la limite de (100%FR - 100% BRSS)
Chambre particulière	100%FR limité à la BRSS et à défaut 1,5% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	1% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>	
Consultations - Visites	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Actes en ADC (actes de chirurgie), ATM (actes techniques)	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Analyses	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Actes en ADE (actes d'échographie), ADI (actes d'imagerie)	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Auxiliaires médicaux	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Osthéopathie - Chiropractie - Ethioopathie</b> (diplômé d'état, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	+5€ /consultation limité à 20€ par an et par bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+100% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+150% BRSS théorique
Orthodontie acceptée	+40% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>	
Verres (la paire)	+0,6% PMSS
Montures	+0,6% PMSS
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+0,6% PMSS
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	+0,6% PMSS
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+2% PMSS par oeil
<b>MATERNITE</b>	
Participation aux frais de maternité**	+3% PMSS
** : le versement de la prestation complémentaire de la maternité d'entend par enfant et par parent cotisant, y compris dans le cas de naissance gémellaire	
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2008</b> : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2008 : 2 773€	
Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats	

**Option 2**

ACTES	PRESTATIONS OPTION 2
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE	
Honoraires	
Actes en ATM, ADC, ADA, ADO, ADE et ADI	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
<b>Frais de séjour</b>	+75% BRSS dans la limite de (100%FR - 100% BRSS)
Chambre particulière	100%FR limité à la BRSS et à défaut 2% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	1% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>	
Consultations - Visites	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Actes en ADC (actes de chirurgie), ATM (actes techniques)	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Analyses	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Actes en ADE (actes d'échographie), ADI (actes d'imagerie)	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Auxiliaires médicaux	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Osthéopathie - Chiropractie - Ethioopathie</b> (diplômé d'état, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	+10€ /consultation limité à 40€ par an et par bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+200% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+200% BRSS théorique
Orthodontie acceptée	+80% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>	
Verres (la paire)	+1,2% PMSS
Montures	+1,2% PMSS
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+1,2% PMSS
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	+1,2% PMSS
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+4% PMSS par oeil
<b>MATERNITE</b>	
Participation aux frais de maternité**	+6% PMSS
** : le versement de la prestation complémentaire de la maternité d'entend par enfant et par parent cotisant, y compris dans le cas de naissance gémellaire	
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2008</b> : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2008 : 2 773€	
Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats	

**Option 3**

ACTES	PRESTATIONS OPTION 3	
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSY-CHIATRIE		
Honoraires	ETS Con- ventionnés	ETS Non con- ventionnés
Actes en ATM, ADC, ADA, ADO, ADE et ADI		
Actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	100% FR	90% FR
Frais de séjour	Dans la limite de (100% FR - 100% BRSS)	
	100% FR	90% FR
Chambre particulière	Dans la limite de (100% FR - 100% BRSS)	
	100%FR limité à la BRSS et à défaut 2,5% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitali- sation médicale et moyen séjour ou psychiatrie	
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	1% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitali- sation médicale et moyen séjour	
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>		
Consultations - Visites	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Actes en ADC (actes de chirurgie), ATM (actes techniques)	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Analyses	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Actes en ADE (actes d'échographie), ADI (actes d'imagerie)	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Auxiliaires médicaux	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
<b>Osthéopathie - Chiropractie - Ethioopathie</b> (diplômé d'état, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	+15€ /consultation limité à 60€ par an et par bénéficiaire	
<b>TRANSPORT</b>		
Frais de transport	100% BRSS	
<b>DENTAIRE</b>		
Soins dentaires	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+300% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+300% BRSS théorique	
Orthodontie acceptée	+120% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>		
Verres (la paire)	+3% PMSS	
Montures	+3% PMSS	
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+3% PMSS	
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	+3% PMSS	
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+9% PMSS par oeil	
<b>MATERNITE</b>		
Participation aux frais de maternité**	+9% PMSS	
** : le versement de la prestation complémentaire de la maternité d'entend par enfant et par parent cotisant, y compris dans le cas de naissance gémellaire		
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2008</b> : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2008 : 2 773€ Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats		

**Article 2-2 – Régime local d'Alsace-Moselle**

**Option Alsace-Moselle**

ACTES	PRESTATIONS OPTION 3
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSY-CHIATRIE	
Honoraires	
Actes en ATM, ADC, ADA, ADO, ADE et ADI	100% FR
Actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	
<b>Frais de séjour</b>	
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	-
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	-
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>	
Consultations - Visites	+50% BRSS
Actes en ADC (actes de chirurgie), ATM (actes techniques)	+50% BRSS
Analyses	+50% BRSS
Actes en ADE (actes d'échographie), ADI (actes d'imagerie)	+50% BRSS
Auxiliaires médicaux	+50% BRSS
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+50% BRSS
<b>Osthéopathie - Chiropractie - Ethioopathie</b> (diplômé d'état, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	+10€ /consultation limité à 30€ par an et par bénéficiaire
<b>TRANSPORT</b>	
Frais de transport	100% BRSS
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires	-
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+50% BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+50% BRSS théorique
Orthodontie acceptée	-
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>	
Verres (la paire)	+3% PMSS
Montures	+3% PMSS
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+3% PMSS
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	-
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+9% PMSS par oeil
<b>MATERNITE</b>	
Participation aux frais de maternité**	+100% FR dans la limite de 4% PMSS par an par bénéficiaire (limite doublée en cas de naissance gémellaire)
** : le versement de la prestation complémentaire de la maternité d'entend par enfant et par parent cotisant, y compris dans le cas de naissance gémellaire	
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2008</b> : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2008 : 2 773€ Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats	

## Article 2-3 – Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS) au 1er janvier de chaque année.

### A - Pour les salariés actifs relevant de la CCN et les membres de leur famille bénéficiaires du régime optionnel

Le taux de cotisation est déterminé en fonction du nombre de personnes couvertes de la famille, en pourcentage du PASS au 1er janvier de chaque exercice. Il s'établit à :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace-Moselle
Adulte	0,26%	0,45%	0,77%	0,20%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

La gratuité de la cotisation enfant est acquise à compter du 3ème enfant pour un même foyer

### B - Pour les bénéficiaires du régime d'accueil et les membres de leur famille bénéficiaires du régime optionnel

1) Pour les anciens salariés du régime de la coiffure, dont la situation de licencié est intervenue après avoir cotisé en qualité d'actif (cf. 1 ci dessus) et percevant des prestations ASSEDIC (ou ayant cessé d'en percevoir étant inscrit à l'ANPE) :

- ainsi que les ayants-droits des salariés décédés ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu ;
- les conjoints assurés sociaux en activité ou licenciés indemnisés par les Assedic (ou ayant cessé d'être indemnisés mais inscrits à l'ANPE) ou en suspension de contrat de travail;
- les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu.

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace-Moselle
Adulte	0,33%	0,58%	0,96%	0,29%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

(\*) du PASS par an et par personne

La gratuité de la cotisation enfant est acquise à compter du 3ème enfant pour un même foyer.

2) Pour les anciens salariés du régime de la coiffure, ayant cotisé en qualité d'actif, et les conjoints eux-mêmes retraités ou préretraités non ayants droit de l'adhérent, sous réserve qu'ils aient été bénéficiaires du régime avant leur mise en retraite ou préretraite :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace-Moselle
Adulte	0,46%	0,81%	1,26%	0,33%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

(\*) du PASS par an et par personne

La gratuité de la cotisation enfant est acquise à compter du 3ème enfant pour un même foyer.

3) Pour les conjoints non retraités non ayants droits au sens de la Sécurité sociale – c'est à dire ayant leur propre numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale, donc ne figurant pas sur la carte d'immatriculation de leur conjoint :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option Alsace-Moselle
Adulte	0,26%	0,45%	0,77%	0,20%
Enfant	0,16%	0,28%	0,49%	0,14%

## Généralités

Les articles des dispositions contractuelles «régime conventionnel» portant sur le paiement de la cotisation, la prestation, la forclusion, la déchéance, et la subrogation sont maintenus à l'identique pour l'application de la présente annexe.

Concernant le défaut de paiement des options supplémentaires facultatives, celui-ci entraîne la suspension des garanties, ainsi qu'indiqué à l'article 3 ci-dessous.

## Récapitulatif des cotisations (en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale)

### Taux de cotisations - Régime conventionnel

#### 1 - Salariés de la Coiffure

	Salariés de la coiffure*	Apprentis
Cotisation familiale	1,38%	1%

\* salariés de la coiffure + ayants-droit à charge au sens de la Sécurité Sociale soit figurant sur la carte d'immatriculation du salarié.

### Répartition de la cotisation

Employeur	Salarié
60%	40%

## 2 – Régime d'accueil - Maintien de garantie

Catégorie de bénéficiaires	Taux de cotisations
Anciens Salariés licenciés après avoir cotisé à titre d'actifs et percevant des prestations Assedic ou inscrits à l'ANPE Ayants droits de salariés décédés Salariés dont le contrat de travail est suspendu Bénéficiaires d'une rente d'incapacité	Familiale : 1,76%
Anciens salariés préretraités ou retraités ayant cotisé à titre d'actifs, et leurs conjoints eux-mêmes retraités ou pré-retraités	Adulte : 1,88% Enfant* : gratuit

\* enfants ayants-droit si à la charge au sens de la Sécurité Sociale

## 3 – Régime des conjoints non retraités, non ayants-droit au sens de la Sécurité Sociale

Catégorie de bénéficiaires	Taux de cotisations
Conjoints non retraités non ayants droits au sens de la Sécurité sociale – ayant leur propre numéro d'immatriculation à la SS, donc ne figurant pas sur la carte d'immatriculation du salarié de la Coiffure.	Adulte : 0,98% Enfant* : gratuit

\* enfants ayants-droit si à la charge au sens de la Sécurité Sociale

### Taux de cotisations - Régime optionnel

Catégorie de bénéficiaires	Option 1		Option 2		Option 3		Option Alsace-Moselle	
	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant
1 - Salariés de la coiffure	0,26%	0,16%	0,45%	0,28%	0,77%	0,49%	0,20%	0,14%
Apprentis	0,26%	0,16%	0,45%	0,28%	0,77%	0,49%	0,20%	0,14%
2 - Régime d'Accueil Anciens Salariés licenciés après avoir cotisé à titre d'actifs et percevant des prestations Assedic ou inscrits à l'ANPE Ayants droits de salariés décédés Salariés dont le contrat de travail est suspendu Bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de	0,33%	0,16%	0,58%	0,28%	0,96%	0,49%	0,29%	0,14%
Anciens salariés préretraités ou retraités ayant cotisé à titre d'actifs, et leurs conjoints eux-mêmes retraités ou pré-retraités	0,46%	0,16%	0,81%	0,28%	1,26%	0,49%	0,33%	0,14%
3 - Conjoints non retraités non ayants droits au sens de la Sécurité sociale – c'est à dire ayant leur propre numéro d'immatriculation à la SS, donc ne figurant pas sur la carte d'immatriculation de leur conjoint.	0,26%	0,16%	0,45%	0,28%	0,77%	0,49%	0,20%	0,14%

## Article 3 – Assiette des cotisations - Défaut de paiement

Le régime complémentaire Frais de Santé visé par l'Avenant N° 11 du 16 avril 2008 est financé par une cotisation de l'employeur et de l'ensemble des salariés pour le régime conventionnel obligatoire, de l'employeur et/ou du salarié pour les options complémentaires, selon les taux de l'avenant, assis chaque mois sur le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

- Concernant le régime conventionnel obligatoire :

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, l'entreprise ou l'établissement défaillant est mis en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement.

A défaut de règlement dans les 40 jours qui suivent cette mise en demeure, l'absence de règlement entraîne les conséquences suivantes :

- l'entreprise à l'égard de laquelle le défaut de paiement est constaté continue à être redevable de la cotisation dont la mutuelle poursuit le recouvrement par tout moyen. En outre, elle est redevable d'une pénalité de retard égale, par mois ou par fraction de mois de retard, à 2 % de la cotisation sociale. Les frais de recouvrement sont, en outre, mis à la charge de l'entreprise ou de l'établissement.
- les salariés de l'entreprise considérée restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties, lesquelles sont financées par l'ensemble des entreprises cotisantes.

- Concernant les adhérents volontaires :

(cas de l'option choisie à titre individuel par le salarié ou collectivement par l'entreprise, ou des adhésions volontaires des ex-salariés et / ou de leurs ayants droits)

En cas de non-paiement de leur cotisation par les adhérents, la mutuelle gestionnaire suspend le paiement des prestations pour les soins postérieurs au défaut de règlement.

- 242 | En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, l'adhérent (ou l'entreprise selon le cas) défaillant est mis en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer son règlement.

A défaut de règlement suite à cette mise en demeure dans les délais impartis par les articles L.221-7 et L. 221-8, II du Code de la Mutualité, son adhésion est suspendue ; cette suspension entraîne les conséquences suivantes :

- l'adhérent (ou l'entreprise) à l'égard duquel la suspension est constatée continue à être redevable de la cotisation dont la mutuelle poursuit le recouvrement par tout moyen.
- l'adhérent (ou l'entreprise) n'est pas pour autant libéré du paiement de la cotisation annuelle due.
- l'organisme a en outre la possibilité de résilier les garanties dans les 10 jours de la suspension des garanties.
- l'organisme assureur pourra alors si nécessaire poursuivre le recouvrement de la cotisation par tous les moyens de droit.

- Procédure judiciaire concernant le régime conventionnel ou les adhésions volontaires en cas de non-paiement des cotisations :

- Au 50<sup>ème</sup> jour une inscription de privilège est effectuée par la mutuelle gestionnaire des frais de Santé.
- Au 90<sup>ème</sup> jour une procédure d'injonction de payer est intentée devant le tribunal d'instance. (point de départ à compter de la 1<sup>ère</sup> date d'échéance).

#### Article 4 – Clause de sauvegarde relative aux options

Lorsque le risque se trouve aggravé du fait d'un nouvel environnement législatif social ou fiscal, l'organisme assureur a la

faculté de proposer des nouveaux taux de cotisation en cours d'exercice (année civile) pour tenir compte des modifications intervenues.

A défaut d'entente avec les signataires de l'accord réunis en Commission Paritaire, de nouvelles prestations seront définies en fonction de l'impact de la nouvelle législation.

#### Article 5 – Forclusion et Prescription

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de six mois, courant à partir de la date du décompte de la Sécurité Sociale, date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations.

Les prestations non réclamées ou non perçues se prescrivent par deux ans Article 12 de l'Avenant N°11 du 16 avril 2008

A partir du jour où il a été notifié à l'intéressé que ses droits étaient ouverts, toute réclamation portant sur les prestations accordées ou refusées doit parvenir à la mutuelle dont il relève dans le délai de 2 ans à compter du paiement ou de la décision de refus de paiement desdites prestations.

#### Article 6 – Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion au régime obligatoire Frais de Santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Elle est acquise dès la date d'adhésion de l'entreprise au régime obligatoire Frais de Santé ou dès l'embauche du salarié. Cette disposition ne dispense cependant pas le salarié d'accomplir les formalités suivantes :

- L'adhésion du salarié s'effectue à partir d'un bulletin d'adhésion complété par ses soins et son employeur, auquel est joint un relevé d'identité bancaire (RIB) ou assimilé, ainsi qu'une copie de la carte d'assuré social du salarié (carte sécurité sociale ou attestation de carte vitale).
- Ce bulletin est à retourner par le salarié à l'employeur qui le retournera à la mutuelle désignée, accompagné des pièces justificatives nécessaires à cette adhésion.

#### Article 7 – Conditions d'admission dans le régime conventionnel Frais de Santé

- Les salariés sont immédiatement admis dans le régime optionnel Frais de Santé dès lors qu'ils sont salariés de la Coiffure et leur entreprise a souscrit au dit régime

- L'affiliation au régime conventionnel Frais de Santé sera matérialisée par la remise d'une carte tiers-payant valant adhésion pour le salarié et ses ayants droits à charge au sens de la Sécurité sociale.

- Si un salarié a plusieurs employeurs, il sera affilié au régime par l'entreprise dans laquelle il effectue la durée de temps de travail la plus longue. Si la durée de temps

de travail est identique au sein de chaque entreprise, le salarié sera affilié auprès de l'entreprise dans laquelle le contrat de travail est le plus ancien.

#### Article 8 – Gestion du régime

##### Article 8-1 – Mutualisation et Gestion

Ainsi indiqué en Préambule de l'Avenant N° 11 du 16 avril 2008, les signataires de ce dit avenant ont pris la décision d'adhérer aux mutuelles visées à l'annexe II de cet avenant qui organiseront la mutualisation des risques à travers une stricte co-assurance avec l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, ci-après dénommée UNPMF ;

La coassurance est répartie comme suit :

- 40 % pour l'UNPMF
- 60 % pour les Mutuelles visées à l'annexe II de l'Avenant N°11

Les mutuelles assurent la gestion administrative du régime, et l'UNPMF assure l'apérition du régime Frais de Santé et les représente auprès des partenaires sociaux.

Par conséquent, la mutualisation des risques souhaitée par les signataires de l'Avenant N°11 du 16 avril 2008 s'effectue par le biais :

- D'une part, de l'adhésion obligatoire des entreprises de la Coiffure entrant dans le champ d'application de la Convention collective auprès de la mutuelle désignée, correspondant à l'implantation de leur siège social (sauf dérogation exceptionnelle accordée par le comité de gestion après une étude approfondie de la demande par la dite commission). Cette adhésion entraîne l'affiliation de la totalité de leurs salariés (régulièrement affiliés au régime général de la Sécurité Sociale ou au régime local d'Alsace Moselle de Sécurité Sociale.

- Et d'autre part, par la compensation des flux financiers organisée entre les co-assureurs ; le régime faisant l'objet d'un compte de résultat global, par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF).

##### Article 8-2 – Délégation de Gestion

Ainsi qu'indiqué à l'article 16, 2° de l'avenant n° 11, la gestion pourra éventuellement être assurée par une mutuelle non désignée ne figurant pas à l'Annexe II, sous réserve qu'il existe une délégation de gestion entre cette dernière et la mutuelle territorialement compétente. La mutuelle désignée reste le seul organisme assureur. Par ailleurs, et sous réserve que la mise en place de cette délégation assure une diffusion plus large et un meilleur service auprès d'un nombre suffisant d'entreprises et de salariés, le projet de délégation sera soumis au Comité de gestion du régime, qui sera seul habilité à décider de sa mise en place effective.

#### Article 9 – Fonds Social

##### Article 9-1 – Objet

Un fonds social est institué, ayant pour objet, dans la limite de ses ressources annuelles, de :

- prendre en charge des prestations de soins ou de dépenses de santé non prises en charge par le régime « frais de santé » définies dans l'avenant n° 11 précité ;

- venir en aide aux adhérents du régime en très grande difficulté, par des secours ;

- favoriser des actions de prévention, d'éducation à la santé, en direction des bénéficiaires du régime « frais de santé ».

Etant précisé que ces actions sont menées exclusivement au profit des bénéficiaires du régime « frais de santé ».

Les modalités d'attribution des secours sont précisées dans le règlement inséré dans le Protocole d'Accord Technique signé entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs.

##### Article 9-2 – Gestion du fonds

La gestion administrative et financière du fonds est confiée à l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française.

##### Article 10 – Effet - Durée

Le présent « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée identique à l'avenant n° 11 à la Convention Collective du 16 avril 2008.

Il pourra toutefois être résilié par l'une des parties signataires :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la Convention modifiant les Organismes Assureurs désignés, | 243

- par l'ensemble des Organismes Assureurs désignés,

- par l'une quelconque des parties signataires de l'avenant 11, notamment, du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

Fait à PARIS, le 16 Avril 2008

# AVENANT 16 DU 15 AVRIL 2009

## Modifiant partiellement l'article 16 de l'avenant n°11 du 16 avril 2008 Relatif au régime frais de santé des salariés

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent modifier l'alinéa 2° et ajouter un 3<sup>ème</sup> alinéa à l'article 16 de l'avenant n°11 du 16 avril 2008 (Etendu par arrêté le 1er décembre 2008 – JO 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 01/01/2000, date d'effet initiale du régime soins de santé, à un contrat auprès d'un autre organisme assureur différent que ceux définis à l'annexe II de l'avenant 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'U.N.P.M.F pour vérifier que les contrats déjà en place à la date du 1er janvier 2000 conservent au 1er décembre 2008 (date de parution au JO 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'U.N.P.M.F. 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 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 sala-

riés, 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 organisée à l'initiative de l'employeur ou de son conseil, la seule possibilité pour la dite 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'U.N.P.M.F. 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 accusé 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 un tiers 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 facultatifs dans la CCN 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 aux dits régimes.

Conformément aux dispositions de cet article 14, le co-financement 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 trente 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 quinze 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.

Fait à PARIS, le 15 avril 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- C.N.E.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 19 DU 21 AVRIL 2010

## Relatif à la portabilité des droits en matière de Frais de Santé

### Article 1<sup>er</sup> – 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 sur la modernisation du marché du travail modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, visant à ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits, les salariés dont le contrat de travail est rompu (à l'exclusion de la faute lourde) indemnisés par le régime d'assurance chômage, bénéficient, pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans une limite de 9 mois et sans pouvoir être inférieure à 1 mois, des conditions de garanties du régime de base obligatoire conventionnel.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien des garanties concerne les salariés et leurs ayants droits 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 s'acquitte personnellement du paiement de la cotisation aux dits régimes.

Conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 11/01/2008, le financement de ce maintien des garanties à effet du 1er mai 2009 est organisé par un système de mutualisation confié à l'UNPMF sans contrepartie de cotisations. Cette disposition se poursuivra pour une durée indéterminée, mais les partenaires sociaux s'engagent à examiner le bilan comptable annuel et à étudier en conséquence les conditions d'équilibre de la mutualisation.

A ce titre, l'employeur informe la mutuelle ayant compétence sur son département, de cette rupture du contrat de travail dans les trente jours suivant ladite rupture et transmet, le cas échéant, la déclaration individuelle d'affiliation de l'ancien salarié au dispositif de portabilité des droits.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié est tenu de fournir un justificatif attestant de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage : à défaut, il ne pourra bénéficier du maintien de ses garanties, dans les conditions prévues au présent accord.

Il s'engage également 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. La reprise d'une activité professionnelle et la cessation du versement d'allocations au titre du chômage entraîne automatiquement la cessation du maintien des garanties,

#### Article 2 – Champ d'application et entrée en vigueur

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.

Il prendra effet le 1<sup>er</sup> Juillet 2010.

#### Article 3 – Adhésion

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.

#### Article 4 – Dépôt - Extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à PARIS le 21 avril 2010

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 22 DU 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2010

## Relatif à l'amélioration des garanties conventionnelles et optionnelles du régime complémentaire frais de santé

### Article 1<sup>er</sup> – Objet

Le présent avenant a pour objet l'amélioration des garanties conventionnelles et optionnelles du régime complémentaire frais de santé des salariés de la profession de la Coiffure.

Il comporte une annexe décrivant les garanties optionnelles qui annule et remplace les articles 2-1 et 2-2 de l'annexe III de l'avenant n°11 du 16 avril 2008.

### 1-1 – Descriptif des Garanties Conventionnelles Obligatoires du régime Frais de Santé

Dans le cadre des réformes réglementaires et notamment, l'instauration de la TSCA au taux de 3,50 % (loi de finance 2011) et les mesures de désengagement de la Sécurité Sociale au titre du PLFSS, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les garanties liées aux régimes conventionnels (général et local).

Le présent article annule et remplace l'annexe I de l'avenant n°11 du 16 avril 2008.

I – Couverture des Frais de santé du Régime Général de la Sécurité sociale

- Couverture des Frais de santé pour les salariés et leurs ayants-droit bénéficiant du Régime Général de la Sécurité sociale (ou d'un régime obligatoire différent du régime local d'Alsace – Moselle)

II – Couverture des Frais de santé du Régime local d'Alsace Moselle

- Couverture des Frais de santé pour les salariés et leurs ayants-droit bénéficiant du régime local d'Alsace – Moselle

Nota: Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réels.

## I – Couverture obligatoire des salariés et de leurs ayants-droit bénéficiant du régime général de la sécurité sociale

ACTES	PRESTATIONS RÉGIME COMPLEMENTAIRE BASE CONVENTIONNELLE
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE	
Honoraires	45% BRSS
Frais de séjour	45% BRSS
Forfait journalier	100% du forfait en vigueur (limité à 30 jours par an par bénéficiaire, en établissement et services pour maladies nerveuses, mentales ou psychiatriques)
Chambre particulière	15 euros/jour dans la limite de 30 jours/année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant
Lit accompagnant	15 euros/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 (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	40% BRSS
OSTHÉOPATHIE - CHIROPRACTIE - ETHIOPATHIE	
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 S.S.	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 S.S.	Néant
Implants	400 euros/an/bénéficiaire
Orthodontie acceptée	75% BRSS tous les 6 mois
OPTIQUE (par année civile)	
Verres	35% BRSS + 2,5% PMSS par verre, par an et par bénéficiaire
Montures	35% BRSS + 3,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	35% BRSS + 3,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale	3,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6% PMSS par œil
MATERNITE	
Participation aux frais de maternité	7% du PMSS (limite doublée en cas de naissance gémellaire)
Chambre particulière	100% frais engagés dans la limite de 1,5% du PMSS/an/bénéficiaire
AUTRES REMBOURSEMENTS	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100% frais engagés, dans la limite de 1% PMSS par an et par bénéficiaire

BRSS : Base de Remboursement Sécurité Sociale, MRSS : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, FR : Frais Réels, PMSS 2011 : 2946€

## II – Couverture obligatoire des salariés et de leurs ayants-droit bénéficiant du régime d'Alsace-Moselle

ACTES	PRESTATIONS RÉGIME COMPLEMENTAIRE BASE CONVENTIONNELLE
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSYCHIATRIE	
Honoraires	100% BRSS
Frais de séjour	100% BRSS
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	100% FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	100% FR dans la limite de 1,5% PMSS/jour
Lit accompagnant	15 euros/jour
CONSULTATIONS - VISITES	
Consultations - Visites	100% BRSS - MRSS + 100% BRSS
Actes de spécialité des médecins	100% BRSS - MRSS + 100% BRSS
Analyses	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
Radiologie	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
Auxiliaires médicaux	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	100% BRSS - MRSS + 50% BRSS
<b>Ostéopathie - Chiropractie - Ethiopathie</b>	20€/consultation limité à 80€ par an et par bénéficiaire
PHARMACIE - TRANSPORT	
Pharmacie, vignette blanche	100% BRSS - MRSS
Pharmacie, vignette bleue	100% BRSS - MRSS
Pharmacie, vignette orange	100% BRSS - MRSS
Frais de transport	100% BRSS - MRSS
DENTAIRE	
Soins dentaires	100% BRSS - MRSS + 250% BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	100% BRSS - MRSS + 250% BRSS
Inlays	100% BRSS - MRSS + 250% BRSS
Onlays	100% BRSS - MRSS + 250% BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	250% BRSS théorique
Implants	400 euros/an/bénéficiaire
Orthodontie acceptée	200% BRSS
OPTIQUE (par année civile)	
Verres	100% BRSS - MRSS + 3,5% PMSS par verre, par an et par bénéficiaire
Montures	100% BRSS - MRSS + 3% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	100% BRSS - MRSS + 8% PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale	8% PMSS par an et par bénéficiaire
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6% PMSS par œil
MATERNITE	
Participation aux frais de maternité	10% PMSS par an et par bénéficiaire (limite doublée en cas de naissance gémellaire)
Chambre particulière	100% frais engagés dans la limite de 1,5% du PMSS/jour dans la limite de 12 jours par an par bénéficiaire
AUTRES REMBOURSEMENTS	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100% frais engagés, dans la limite de 1,5% PMSS par an et par bénéficiaire
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2011</b> : 2 946€	

## Article 2 – Dispositions diverses

### Article 2-1 – Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime

Le présent Avenant à la Convention Collective Nationale de la Coiffure est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er Janvier 2011.

### Article 2-2 – Dépôt

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

Fait à PARIS le 1<sup>er</sup> Décembre 2010

**Suivent les signatures, non reportées dans la présente édition**

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales : Organisations de salariés :

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

# AVENANT 22 - ANNEXE 4 DU 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2010

## Relatif au régime complémentaire « Frais de Santé » des salariés de la coiffure

La présente annexe IV au «contrat de garanties collectives» du 16 avril 2008 est conclue entre :

### Article 1<sup>er</sup> – Objet

La présente annexe IV annule et remplace les dispositions décrites article 2.1 et 2.2 de l'article 2 du contrat précité. a pour objet d'intégrer les garanties optionnelles décidés par les partenaires sociaux dans l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> Décembre 2010.

### Article 2 – Garanties du régime optionnel, complémentaires au régime conventionnel pour les salariés et les ayants droits

Article 2-1 – Régime Général Sécurité sociale

Option 1

ACTES	PRESTATIONS OPTION 1
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSY-CHIATRIE	
Honoraires	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Frais de séjour</b>	+25% BRSS dans la limite de (100%FR - 100% BRSS)
Chambre particulière	100% FR limité à la BRSS et à défaut 1,5% PMSS/jour dans la limite de 40 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	1% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour
Lit accompagnant	+10 euros/jour
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>	
Consultations - Visites	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Acte de spécialité des médecins	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Analyses	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Radiologie	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Auxiliaires médicaux	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>OSTHÉOPATHIE - CHIROPRACTIE - ETHIOPATHIE</b>	+5€ /consultation limité à 20€ par an et par bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires	+25% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+100% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Inlays	+50% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Onlays	+50% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+100% BRSS théorique
Implants	+25 euros/an/bénéficiaires
Orthodontie acceptée	+50% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>	
Verres (la paire)	+0,6% PMSS
Montures	+0,6% PMSS
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+0,6% PMSS
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	+0,6% PMSS
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+2% PMSS par oeil
<b>MATERNITE</b>	
Participation aux frais de maternité**	+3% PMSS
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2011</b> : 2946€	

Option 2

ACTES	PRESTATIONS OPTION 2
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSY-CHIATRIE	
Honoraires	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Frais de séjour</b>	+75% BRSS dans la limite de (100%FR - 100% BRSS)
Chambre particulière	100%FR limité à la BRSS et à défaut 2% PMSS/jour dans la limite de 40 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	1% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour
Lit accompagnant	+15 euros/jour
<b>CONSULTATIONS - VISITES</b>	
Consultations - Visites	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Acte de spécialité des médecins	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Analyses	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Radiologie	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Auxiliaires médicaux	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>OSTHÉOPATHIE - CHIROPRACTIE - ETHIOPATHIE</b>	+10€ /consultation limité à 40€ par an et par bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires	+75% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+200% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Inlays	+100% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Onlays	+100% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+200% BRSS théorique
Implants	+50 euros/an/bénéficiaire
Orthodontie acceptée	+100% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)
<b>OPTIQUE (par année civile)</b>	
Verres (la paire)	+1,2% PMSS
Montures	+1,2% PMSS
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+1,2% PMSS
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	+1,2% PMSS
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+4% PMSS par oeil
<b>MATERNITE</b>	
Participation aux frais de maternité**	+6% PMSS
<b>BRSS</b> : Base de Remboursement Sécurité Sociale, <b>MRSS</b> : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, <b>FR</b> : Frais Réels, <b>PMSS 2011</b> : 2946€	

**Option 3**

ACTES	PRESTATIONS OPTION 3	
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSY-CHIATRIE		
Honoraires	ETS Conven- tionnés	ETS Non conven- tionnés
	100% FR	90% FR
Frais de séjour	Dans la limite de (100% FR - 100% BRSS)	
	100% FR	90% FR
Chambre particulière	100%FR limité à la BRSS et à défaut 2,5% PMSS/jour dans la limite de 40 jours par année civile en hospitalisa- tion médicale et moyen séjour ou psychiatrie	
	1% PMSS/jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisa- tion médicale et moyen séjour	
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	+20 euros/jours	
Lit accompagnant		
CONSULTATIONS - VISITES		
Consultations - Visites	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Acte de spécialité des médecins	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Analyses	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Radiologie	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Auxiliaires médicaux	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
<b>OSTHÉOPATHIE - CHIROPRACTIE - ETHIOPATHIE</b>	+15€ /consultation limité à 60€ par an et par bénéficiaire	
DENTAIRE		
Soins dentaires	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+300% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Inlays	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Onlays	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+300% BRSS théorique +100 euros/an/bénéficiaire	
Orthodontie acceptée	+150% BRSS dans la limite de (100%FR- 100% BRSS)	
OPTIQUE (par année civile)		
Verres (la paire)	+3% PMSS	
Montures	+3% PMSS	
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+3% PMSS	
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	+3% PMSS	
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+9% PMSS par oeil	
MATERNITE		
Participation aux frais de maternité**	+9% PMSS	

BRSS : Base de Remboursement Sécurité Sociale, MRSS : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, FR : Frais Réels, PMSS 2011 : 2946€

**Article 2-2 – Régime local d'Alsace-Moselle**

**Option Alsace-Moselle**

ACTES	PRESTATIONS OPTION 3
HOSPITALISATION CHIRURGICALE, MEDICALE, MOYEN SEJOUR OU PSY-CHIATRIE	
Honoraires	100% FR
<b>Frais de séjour</b>	100% FR
Forfait journalier	Néant
Chambre particulière	15 euros/jour dans la limite de 80 jours/année civile en hospitalisa- tion médicale et moyen séjour ou psychiatrie
<b>Frais d'accompagnement d'un enfant</b> assuré de moins de 10 ans	+1% PMSS
Lit accompagnant	+10 euros/jour
CONSULTATIONS - VISITES	
Consultations - Visites	+50% BRSS
Acte de spécialité des médecins	+50% BRSS
Analyses	+100% BRSS
Radiologie	+100% BRSS
Auxiliaires médicaux	+100% BRSS
<b>Prothèses autres que dentaires</b> (audioprothèse, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	+100% BRSS
<b>OSTHÉOPATHIE - CHIROPRACTIE - ETHIOPATHIE</b>	+10€ /consultation limité à 30€ par an et par bénéficiaire
TRANSPORT	
Frais de transport	100% BRSS
DENTAIRE	
Soins dentaires	-
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S.	+50% BRSS
Inlays	+50% BRSS
Onlays	+50% BRSS
Prothèses dentaires non prises en charge par la S.S.	+50% BRSS théorique
Implants	50 euros/an/bénéficiaire
Orthodontie acceptée	-
OPTIQUE (par année civile)	
Verres (la paire)	+3% PMSS
Montures	+3% PMSS
Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale	+3% PMSS
Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale médicalement justifiées	-
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	+9% PMSS par oeil
MATERNITE	
Participation aux frais de maternité**	-
Chambre particulière	-
AUTRES REMBOURSEMENTS	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	-

BRSS : Base de Remboursement Sécurité Sociale, MRSS : Montant Remboursé par la Sécurité Sociale, FR : Frais Réels, PMSS 2011 : 2946€

### Article 3

Effet - Durée

Le présent avenant au « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée identique à l'avenant n° 22 à la Convention Collective du 1er Décembre 2010.

Il pourra toutefois être résilié par l'une des parties signataires :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la Convention modifiant les Organismes Assureurs désignés,
- par l'ensemble des Organismes Assureurs désignés,
- par l'une quelconque des parties signataires de l'avenant 11, notamment, du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

Fait à PARIS, le 1<sup>er</sup> Décembre 2010

Suivent le nom des signataires ci-après :

- Les partenaires sociaux signataires l'Avenant 11 du 16 Avril 2008 et de l'Avenant 22 du 1<sup>er</sup> Décembre 2010 à la Convention Collective Nationale des Entreprises de la Coiffure,
- L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, agissant pour le compte et en représentation des mutuelles désignées.

*L'Annexe IV du présent avenant n'est pas étendu dans la mesure où il n'a pas pour objet de régir uniquement les relations collectives entre employeurs et salariés.*

## AVENANT 27 DU 21 JUIN 2012

### Relatif à l'intégration de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace-Moselle

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace-Moselle.

#### Article 1<sup>er</sup> – Modification du tableau des garanties à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012

Les tableaux de garanties définis dans l'avenant n° 22 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 1<sup>er</sup> décembre 2010 intègrent, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012, deux nouvelles prestations qui sont mises à disposition des salariés du régime général et local de la sécurité sociale, à savoir :

- les vaccins non remboursés par la sécurité sociale ;
- la parodontologie non remboursée par la sécurité sociale.

#### Article 2 – Tableaux de garanties

En 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 1<sup>er</sup> décembre 2010.

#### Article 3 – Taux de cotisation

##### Article 3-1 – Régime général

	Taux conventionnel				Supplément Option 1			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	1,218	0,076	0,086	1,380	0,230	0,014	0,016	0,260
Apprenti	0,883	0,055	0,062	1,000	0,230	0,014	0,016	0,260
Ancien salarié indemnisé ASSEDIC	1,554	0,097	0,109	1,760	0,291	0,018	0,021	0,330
Ancien salarié préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Conjoint non ayant droit actif	0,865	0,054	0,061	0,980	0,230	0,014	0,016	0,260
Conjoint préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Enfant (gratuité 3e)	Gratuit				0,141	0,009	0,010	0,160

	Supplément Option 2				Supplément Option 3			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Apprenti	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Ancien salarié indemnisé ASSEDIC	0,512	0,032	0,036	0,580	0,848	0,053	0,059	0,960
Ancien salarié préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Conjoint non ayant droit actif	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Conjoint préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Enfant (gratuité 3e)	0,247	0,015	0,018	0,280	0,433	0,027	0,030	0,49

	Taux conventionnel				Supplément Option			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié :								
– cotisation adulte	1,218	0,076	0,086	1,380	0,177	0,011	0,012	0,200
– cotisation enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140
Régime d'accueil :								
– cotisation adulte	1,554	0,097	0,109	1,760	0,256	0,016	0,018	0,290
– cotisation enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140
Régime retraité / préretraité :								
– adulte	1,660	0,104	0,116	1,880	0,291	0,018	0,021	0,330
– enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140
Régime conjoint non retraité non ayant droit sécurité sociale :								
– adulte	0,865	0,054	0,061	0,980	0,177	0,011	0,012	0,200
– enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140

**Article 4 – Date d'effet et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> décembre 2010 à la convention collective nationale de la coiffure.

**Article 5 – Dépôt**

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

Fait à PARIS, le 21 Juin 2012

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**      **Organisations de salariés :**

- F.N.C.F.
- C.N.E.C.
- F.S / C.F.D.T.
- C.F.E. / C.G.C.
- F.O.
- C.S.F.V. / C.F.T.C.
- F.C.S. / C.G.T.

**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 €) (*)

Acte	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE BASE CONVENTIONNELLE
- greffe gingivale	50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)
- allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
- lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	35 % BRSS + 2,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (75,78 €) (*)
Montures	35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées	3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
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

# GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS

Le présent guide d'accompagnement à la mise en œuvre de la nouvelle grille de classifications a été validé par l'organisation patronale : CNEC et par les organisations de salariés : CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC et FO

## POURQUOI CE GUIDE ?

- Preamble

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 ?

• Le 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 ».

- Une nouvelle classification

Le nouveau système de classifications qui vient se substituer au précédent répond à plusieurs objectifs :

Acte	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE BASE CONVENTIONNELLE
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale :	
- curetage/surfaçage	50 % des frais réels limité à 1% du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*)
- greffe gingivale	50 % des frais réels limité à 3% du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*)
- allongement coronaire	50 % des frais réels limité à 0,50% PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*)
- lambeau	50 % des frais réels limité à 1,50% du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile)	
Verres (par verre)	100 % BRSS moins MRSS + 3,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*)
Montures	100 % BRSS moins MRSS + 3 % PMSS par an et par bénéficiaire (90,93 €) (*)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS moins MRSS + 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale médicalement justifiées	8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*)
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité	
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***)	10 % PMSS par an et par bénéficiaire (303,10 €) (*)
Chambre particulière	100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
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.	

## ANNEXE

- 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 3 niveaux et 3 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 nécessité ainsi un échelon différent en fonction des tâches réellement exercées et des compétences acquises ou maîtrisées.

- Un système multicritères

262 | La mise en place d'un système de multicritères permet au salarié d'être évalué et classé de manière objective et complète.

La nouvelle grille de classifications utilise des critères classant au sein de 3 niveaux et 3 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 ;
  - A 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 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 et/ou un titre reconnu par la branche ;
- Soit la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Niveau 1	
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 2	
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)
Niveau 3	
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 module de 12 mois)
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou un BP coiffure ou un COP « 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 un 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

## COMPETENCES :

- 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 compétence sera plus ou moins acquis et maîtrisé.

Niveau 1	
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.
Niveau 2	
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
Niveau 3	
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

## TACHES A 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.

Niveau 1	
Echelon 1	Exerce des actes simples de coiffure. Accueil clients. Veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 2	Prend en charge du client et exerce certains actes techniques de coiffure (coupe, brushing, mise en forme) ; veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.

<b>Echelon 3</b>	Accueil les clients et prise 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 propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Niveau 2</b>	
<b>Echelon 1</b>	Accueil les clients et prise 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 propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Echelon 2</b>	Accueil les clients et prise 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 propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Echelon 3</b>	Accueil les clients et prise 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 propreté du salon et de son poste de travail.
<b>Niveau 3</b>	
<b>Echelon 1</b>	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 ; élabore 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 propreté du salon.

<b>Echelon 2</b>	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose ; élabore 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 ; élabore 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 ; créer 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.
<b>Echelon 3</b>	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 le manager 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 – RESPONSABILITES :

##### • 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.

<b>Niveau 1</b>	
<b>Echelon 1</b>	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
<b>Echelon 2</b>	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
<b>Echelon 3</b>	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 inhérents à la technicité des actes de coiffure.

<b>Niveau 2</b>	
<b>Echelon 1</b>	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.
<b>Echelon 2</b>	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.
<b>Echelon 3</b>	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.
<b>Niveau 3</b>	
<b>Echelon 1</b>	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).
<b>Echelon 2</b>	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.
<b>Echelon 3</b>	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 classification 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 classification 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 classification il y a 3 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.

#### MECANISME 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, 2ème ou 3ème 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 :
  - Evaluation de l'emploi par critères
  - > Nombre de points par critère
  - > Total points/Grille de pondération
  - = Niveau et échelon

- Grille de pondération des critères de classement :

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

266 | Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

### EXEMPLES – CAS PRATIQUES DE PONDERATION

- 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 des 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 2 – Echelon 2

### MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

- Délai de mise en œuvre :

1° - Quand : La nouvelle grille de classification 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 est présentée ci-dessous :

Coefficients	Classifications actuelles	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant Coiffeur débutant	1	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur	1	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	1	3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur qualifié	2	1	Coiffeur(se) qualifié(e) Technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	2	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Technicien(ne) qualifié(e)
200	Titulaire CQP ou BMIII sans fonction	2	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Assistant(e) manager Technicien(ne) hautement qualifié(e)
300	Responsable ets. de 0 à 9 salariés OU titulaire CQP OU BMIII avec fonctions	3	1	Manager débutant(e)
370	Responsable ets. de 10 à 19 salariés OU titulaire CQP OU BMIII avec fonctions	3	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable ets. de +20 salariés OU titulaire CQP OU BMIII avec fonctions	3	3	Manager hautement confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de +10 établissements	3	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 voir à un niveau supérieur, sera facilitée 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 voir 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 deux mois à compter de sa notification, à la commission d'interprétation qui donnera un avis.



**Un exemplaire à jour de la convention collective  
doit être obligatoirement mis à disposition des salariés  
dans tout établissement de coiffure.**

**La convention collective de la coiffure évolue régulièrement,  
au gré des négociations paritaires du secteur.**

**Tenez-vous informé de ces mises à jour sur le site  
de l'Union Nationale des Entreprises de Coiffure :  
[www.unec.fr](http://www.unec.fr).**

Édité par l'UNEC  
24, rue Erlanger - 75 016 PARIS  
Tél. : 01 42 61 53 24

Imprimé par GRÁFICA MAIADOURO



ISBN 978-2-9555546-5-4  
Dépôt légal : Mars 2021

UNION NATIONALE  
DES ENTREPRISES  
DE COIFFURE