

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 2596**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 51 du 3 décembre 2025 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000018563755

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000018563755](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018563755)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 03:29

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

|               |   |
|---------------|---|
| Texte de base | • |
| Article 1er   | • |
| Article 1.1   | • |
| Article 1.2   | • |
| Article 1.3   | • |
| Article 2     | • |
| Article 2.1   | • |
| Article 2.1.1 | • |
| Article 2.1.2 | • |
| Article 2.3   | • |
| Article 2.3.1 | • |
| Article 2.3.2 | • |
| Article 2.3.3 | • |
| Article 2.3.4 | • |
| Article 3     | • |
| Article 4     | • |
| Article 4.1   | • |
| Article 4.2   | • |
| Article 4.3   | • |
| Article 4.4   | • |
| Article 4.5   | • |
| Article 4.6   | • |
| Article 4.6.1 | • |
| Article 4.6.2 | • |
| Article 4.6.3 | • |
| Article 4.6.4 | • |
| Article 4.6.5 | • |
| Article 4.6.6 | • |
| Article 4.7   | • |
| Article 5     | • |
| Article 5.1   | • |
| Article 5.2   | • |
| Article 5.3   | • |
| Article 6     | • |
| Article 6.1   | • |
| Article 6.2   | • |
| Article 6.2.1 | • |
| Article 6.2.2 | • |
| Article 7     | • |
| Article 7.1   | • |
| Article 7.1.1 | • |
| Article 7.1.2 | • |
| Article 7.2   | • |
| Article 7.2.1 | • |
| Article 7.2.2 | • |

|                |   |
|----------------|---|
| Article 7.2.3  | • |
| Article 7.2.4  | • |
| Article 7.3    | • |
| Article 7.4    | • |
| Article 7.4.1  | • |
| Article 7.4.2  | • |
| Article 7.4.3  | • |
| Article 7.4.4  | • |
| Article 7.4.5  | • |
| Article 7.5    | • |
| Article 7.5.1  | • |
| Article 7.5.2  | • |
| Article 8      | • |
| Article 8.1    | • |
| Article 8.1.1  | • |
| Article 8.1.2  | • |
| Article 8.1.3  | • |
| Article 8.1.4  | • |
| Article 8.1.5  | • |
| Article 8.1.6  | • |
| Article 8.1.7  | • |
| Article 8.1.8  | • |
| Article 8.1.9  | • |
| Article 8.2    | • |
| Article 8.2.1  | • |
| Article 8.2.2  | • |
| Article 8.2.3  | • |
| Article 8.2.4  | • |
| Article 8.2.5  | • |
| Article 9      | • |
| Article 10     | • |
| Article 11     | • |
| Article 11.1   | • |
| Article 11.1.1 | • |
| Article 11.1.2 | • |
| Article 11.1.3 | • |
| Article 11.1.4 | • |
| Article 11.2   | • |
| Article 11.2.1 | • |
| Article 11.2.2 | • |
| Article 11.2.3 | • |
| Article 11.3   | • |
| Article 11.4   | • |
| Article 11.4.1 | • |
| Article 11.4.2 | • |
| Article 12     | • |
| Article 12.1   | • |
| Article 12.2   | • |

|               |   |
|---------------|---|
| Article 12.3  | • |
| Article 12.4  | • |
| Article 13    | • |
| Article 13.1  | • |
| Article 13.2  | • |
| Article 13.2  | • |
| Article 13.3  | • |
| Article 13.4  | • |
| Article 14    | • |
| Article 15    | • |
| Article 16    | • |
| Article 17    | • |
| Article 18    | • |
| Article 19    | • |
| Article 19.1  | • |
| Article 19.2  | • |
| Article 19.3  | • |
| Article       | • |
| Article 1er   | • |
| Article 1.2   | • |
| Article 1.2.1 | • |
| Article 1.2.2 | • |
| Article 1.2.3 | • |
| Article 1.3   | • |
| Article 1.4   | • |
| Article 1.4.3 | • |
| Article 1.4.4 | • |
| Article 2     | • |
| Article 1er   | • |
| Article 1.1   | • |
| Article 1.2   | • |
| Article 1.3   | • |
| Article 1.4   | • |
| Article 2     | • |
| Article 3     | • |
| Article 3.1   | • |
| Article 3.2   | • |
| Article 3.3   | • |
| Article 3.4.3 | • |
| Article 3.4.4 | • |
| Article       | • |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Avenant salaires en vigueur</b> | • |
| Article                            | • |
| Article 1er                        | • |
| Article 2                          | • |
| Article 2.1                        | • |
| Article 2.2                        | • |
| Article 2.3                        | • |

|            |   |
|------------|---|
| Article 3  | • |
| Article 4  | • |
| Article 5  | • |
| Article 6  | • |
| Article 7  | • |
| Article 8  | • |
| Article 9  | • |
| Article 10 | • |
| Article 11 | • |

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

|             |   |
|-------------|---|
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 3   | • |

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

|                 |   |
|-----------------|---|
| Article 1er (1) | • |
| Article 2       | • |

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

|             |   |
|-------------|---|
| Article 2   | • |
| Article     | • |
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 3   | • |
| Article 3.1 | • |
| Article 3.2 | • |
| Article 3.3 | • |
| Article 3.4 | • |
| Article 4   | • |
| Article 4.1 | • |
| Article 4.2 | • |
| Article 4.3 | • |
| Article 4.4 | • |
| Article 4.5 | • |
| Article 5   | • |
| Article 5.1 | • |
| Article 5.2 | • |
| Article 5.3 | • |
| Article 5.4 | • |
| Article 5.5 | • |
| Article 5.6 | • |
| Article 6   | • |
| Article 7   | • |
| Article 7.1 | • |
| Article 7.2 | • |
| Article 8   | • |
| Article 9   | • |
| Article 10  | • |
| Article 11  | • |

|               |   |
|---------------|---|
| Article 12    | • |
| Article 13    | • |
| Article       | • |
| Article 4     | • |
| Article 1er   | • |
| Article       | • |
| Article       | • |
| Article 1er   | • |
| Article 2     | • |
| Article 3     | • |
| Article 3.1   | • |
| Article 3.2   | • |
| Article 3.3   | • |
| Article 3.4   | • |
| Article 3.5   | • |
| Article 4     | • |
| Article 4.1   | • |
| Article 4.2   | • |
| Article 4.2.1 | • |
| Article 4.2.2 | • |
| Article 4.3   | • |
| Article 4.4   | • |
| Article 4.5   | • |
| Article 4.6   | • |
| Article 5     | • |
| Article 6     | • |
| Article 6.1   | • |
| Article 6.2   | • |
| Article 7     | • |
| Article 8     | • |
| Article 9     | • |
| Article 10    | • |
| Article 11    | • |
| Article 12    | • |
| Article       | • |
| Article 3     | • |
| Article 5     | • |

**Avenant : Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 2.1 | • |
| Article 2.2 | • |
| Article 2.3 | • |
| Article 3   | • |
| Article 4   | • |
| Article 5   | • |
| Article     | • |

**Avenant : Avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications** .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article .....

**Avenant : Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance** .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article 4 .....

Article 5 .....

Article .....

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

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article .....

**Avenant : Adhésion par lettre du 28 octobre 2015 du CNEC à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social** .....

Article .....

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

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 2.1 .....

Article 2.2 .....

Article 2.3 .....

Article 2.4 .....

Article 3 .....

Article 4 .....

Article 5 .....

Article 6 .....

Article 7 .....

Article 8 .....

Article 9 .....

Article 10 .....

Article .....

**Avenant : Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé** .....

Article .....

Article 1er .....

Article 3 .....

Article 2 .....

**Avenant : Avenant n° 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux** .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article 4 .....

Article 5 .....

Article 6 .....

Article 7 ..... •

**Avenant : Avenant n° 50 du 14 mars 2024 relatif au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur »** ..... •

Article 1er ..... •

Article 1.1 ..... •

Article 1.2 ..... •

Article 1.3 ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article 6 ..... •

Article 7 ..... •

Article 8 ..... •

Article ..... •

**Lexique** ..... •

## SECTION 1

# Texte de base

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

ART.

1er

ART.

1.1

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

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

ART.

1.2

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

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

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

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

ART.

1.3

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.

ART.

2

ART.

2.1

**ART.  
2.1.1**

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 adhérents de la présente convention.

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

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

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

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

**ART.  
2.1.2**

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.

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

La commission aura à examiner entre autres :

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

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

**ART.  
2.3**

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.

**ART.  
2.3.1**

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

**ART.  
2.3.2**

La commission se réunira au moins trois fois par an.

**ART.  
2.3.3**

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

**ART.  
2.3.4**

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

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

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

ART.  
3

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

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

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

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

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

ART.  
4

ART.  
4.1

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

ART.  
4.2

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

ART.  
4.3

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

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

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

ART.  
4.4

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

ART.  
4.5

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

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

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

ART.  
4.6

ART.  
4.6.1

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

ART.  
4.6.2

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

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

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

ART.  
4.6.3

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

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

ART.  
4.6.4

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

ART.  
4.6.5

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

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

La durée prise en compte pour le maintien de la rémunération est égale à celle de la réunion, majorée de 2 heures si l'entreprise est située en Île-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.

---

ART.

4.6.6

#### 1. Frais de déplacement

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

#### 2. Frais de transport

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

#### 3. Frais de repas

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

Le remboursement est effectué sur la base de 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.

---

ART.

4.7

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

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

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

---

ART.

5

---

ART.

5.1

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

---

ART.

5.2

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

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

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

---

ART.

5.3

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

---

ART.

6

---

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

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

---

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

---

ART.  
6.2.1 Les femmes en état de grossesse déclarée au sens de l'[article L. 122-25-2 du code du travail](#) bénéficieront, sans changement de rémunération, de 1 demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.

---

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

---

ART.  
7

---

ART.  
7.1

---

ART.  
7.1.1 L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel qui consiste en une épreuve permettant à l'employeur de vérifier la qualification du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et fera l'objet d'une indemnité forfaitaire de déplacement basée sur 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 2 heures de travail sur la base du SMIC.

---

ART.  
7.1.2 a) Salariés sous CDD

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

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

b) Salariés intérimaires

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

---

ART.  
7.2 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.

ART.  
7.2.1

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.

ART.  
7.2.2

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

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

ART.  
7.2.3

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

## Article 1er Rappel des grands principes

Il est rappelé que :

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

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

## Article 2 Critères de validité d'une clause de non-concurrence

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

### Article 2.1

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

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

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

### Article 2.2

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

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

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

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

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

### Article 2.3

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

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

### Article 2.4

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

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

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

## Article 3 Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail

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

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

## Article 4 Renonciation à la clause de non-concurrence

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

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

#### Article 5

##### Situation des clauses de non-concurrence antérieures

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

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

#### ART. 7.3

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

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

- 2 mois maximum pour les salariés visés aux articles 1.2 et 1.2.1 (emplois techniques de la coiffure), article 1.3 (emplois de l'esthétique-cosmétique) et article 1.4 (employés non techniques) de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure ;
- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise ;
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

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

- 1 mois maximum pour les salariés visés aux articles 1.2 et 1.2.1 (emplois techniques de la coiffure), article 1.3 (emplois de l'esthétique-cosmétique) et article 1.4 (employés non techniques) de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure ;
- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise ;
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

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

Il est également rappelé que le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail visé à l'article 7.2 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la coiffure.

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

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

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

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

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

*(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)*

#### ART. 7.4

ART.  
7.4.1

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

Lorsqu'elle résulte d'un licenciement :

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

Lorsqu'elle résulte d'une démission :

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

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

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

ART.  
7.4.2

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.

ART.  
7.4.3

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

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

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

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

ART.  
7.4.4

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

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

ART.  
7.4.5

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

ART.  
7.5

ART.  
7.5.1

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

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

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

---

ART.

7.5.2

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

---

ART.

8

---

ART.

8.1

---

ART.

8.1.1

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

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

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

Sont considérés comme temps de travail effectif :

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

---

ART.

8.1.2

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

---

ART.

8.1.3

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

---

ART.

8.1.4

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

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

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

## 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<br>de 1 à 20 salariés | ENTREPRISES<br>de plus<br>de 20 salariés |
|---------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------|
| De la 36e à la 39e heure  | 10 % jusqu'au 31/12/08            | 25 %                                     |
| De la 40e à la 43e heure  | 25 %                              | 25 %                                     |
| À compter de la 44e heure | 50 %                              | 50 %                                     |

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

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

## 2. Repos compensateur de remplacement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

**ART. 8.1.8** Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans l'entreprise :

- a) Soit, conformément au [1er alinéa de l'article L. 212-4-1 du code du travail](#), sur demande du personnel, sans opposition des délégués du personnel ou du comité d'entreprise et après information de l'inspecteur du travail ;
- b) Soit, conformément au 2e 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 [3e alinéa de l'article L. 212-4-1 du code du travail](#), les dispositions suivantes entreront en vigueur, dans le cadre du [1er alinéa de l'article D. 212-4-1 du code du travail](#) :

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

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

---

**ART. 8.1.9** 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.

---

**ART. 8.2** 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).

---

**ART. 8.2.1** La réduction du temps de travail peut se réaliser par une réduction quotidienne ou hebdomadaire des heures de travail.

---

**ART. 8.2.2** Conformément à l'[article L. 212-9-I, du code du travail](#), la réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi, sur une période de 4 semaines, de 1 ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

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

---

**ART. 8.2.3** La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel s'ils existent, établit et affiche dans l'établissement, au plus tard le 1er octobre de chaque année pour l'année suivante, un programme indicatif annuel définissant les « périodes hautes » et les « périodes basses » ainsi que des horaires de travail correspondant à ces périodes. Tout changement décidé par l'employeur concernant ce programme de modulation devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours, sauf cas exceptionnels (maladie, accident, absence injustifiée) ou accord des salariés concernés. En cas de modification collective, celle-ci fera l'objet de la même consultation que ci-avant. Pendant la période de modulation, un document individuel d'information sera annexé au moins 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 R. 351-50 et suivants du code du travail](#), l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 2<sup>e</sup> jour de repos hebdomadaire, notamment dans les hypothèses suivantes :

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

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

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

ART.  
11

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

ART.  
11.1

ART.

11.1.1

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

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

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

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

ART.

11.1.2

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

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

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

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

ART.

11.1.3

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

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

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

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

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

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

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

ART.

11.1.4

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

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

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

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

ART.

11.2

ART.

11.2.1

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

ART.

11.2.2

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

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

ART.

11.2.3

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

ART.

11.3

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

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

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

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

ART.

11.4

ART.

11.4.1

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

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

ART.

11.4.2

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.

ART.

12

ART.

12.1

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

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

L'employeur mettant en oeuvre un système de modulation :

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

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

ART.

12.2

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.

ART.  
12.3

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

1. Identification du client :

- nom ;
- adresse.

2. Identification de l'entreprise :

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

3. Identification du salarié :

- nom ;
- prénom.

4. Prestations effectuées :

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

5. Mode de paiement :

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

6. Détail du montant de la prestation :

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

Signature du client ; signature du salarié.

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

Il est de la responsabilité de l'employeur de mettre à la disposition du salarié concerné ladite fiche journalière. À défaut d'enregistrement de l'heure de début et de fin de chaque période de travail auprès de chaque client, le contrat de travail à temps partiel est réputé conclu à temps complet et 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.

ART.  
12.4

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.

ART.  
13

**ART.  
13.1**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.  
13.2**

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

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

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

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

**ART. 13.2** Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

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

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

*(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)*

**ART. 13.3** Les pères salariés bénéficient dans les conditions légales ([art. L. 122-25-4 du code du travail](#)) d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit en avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date de son retour. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

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

**ART. 13.4** Le congé d'adoption est ouvert aux salariés auxquels un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption ou qui adoptent dans la légalité un enfant étranger.

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

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

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

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

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

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

**ART. 14** Tous les salariés bénéficieront de jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle le 1er Mai, le 25 décembre et le 1er janvier.

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

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

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<sup>(1)</sup>.*

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

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

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

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

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

**ART. 15** 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.

**ART. 16** 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.

**ART. 17** En cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident, ce dernier devra, sauf cas de force majeure, prévenir son employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise directe de l'arrêt de travail contre reçu. En cas d'hospitalisation, ce délai de 48 heures pourra être prolongé. Si cette absence est supérieure à une durée de 15 jours, le salarié devra, en sus du certificat médical de reprise du travail, être présenté au centre de médecine du travail desservant l'établissement.

ART.  
18

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

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

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

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

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

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

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

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

À défaut de réponse, la demande est supposée acceptée.

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

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

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

ART.  
19

ART.  
19.1

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

ART.  
19.2

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

ART.  
19.3

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

ART.

Définition de l'objectif :

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

Définition de la rémunération variable :

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

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

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

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

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

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

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

#### NOTA

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

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

ART.

1er

ART.

1.2

Voir salaires

ART.

1.2.1

Voir salaires (avenant n° 12 juillet 2008).

ART.

1.2.2

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

ART.

1.2.3

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

#### NOTA

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

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

ART.

1.3

Voir salaires

ART.  
1.4

ART.  
1.4.3

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

ART.  
1.4.4

| DÉFINITION DES EMPLOIS                                                                                                         | COEF. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| I. — Agents de maîtrise                                                                                                        |       |
| Catégorie A                                                                                                                    |       |
| Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 6 opérateurs sous ses ordres  | 235   |
| Catégorie B                                                                                                                    |       |
| Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres | 290   |
| II. — Cadres                                                                                                                   |       |
| Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres | 330   |

ART.  
2

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 |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| À partir de 5 ans                     | 25                               |
| À partir de 7 ans                     | 36                               |
| À partir de 9 ans                     | 47                               |
| À partir de 12 ans                    | 61                               |
| À partir de 15 ans                    | 75                               |

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. À 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.

ART.  
1er

ART.  
1.1

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

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

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

ART.  
1.2

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

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

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

Lorsque l'apprenti aura passé 1 journée entière au CFA, son employeur ne pourra exiger sa présence au salon si les cours se terminent avant la fin de la journée de travail. Lorsqu'un apprenti passera 1 demi-journée au CFA, il ne pourra être présent au salon de 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 1 demi-heure. Dans le cas contraire, le temps de déplacement supplémentaire sera déduit du temps de présence dans l'entreprise.

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

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

ART.  
1.3

(Voir textes salaires)

ART.  
1.4

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

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

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

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

ART.  
2

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

ART.  
3

ART.  
3.1

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

ART.  
3.2

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

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

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

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

ART.  
3.3

Conformément au 3e alinéa de [l'article L. 931-1](#), un congé est accordé au salarié qui en fait la demande pour se présenter aux épreuves d'un examen de l'enseignement technologique de la coiffure d'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.

ART.  
3.4.3

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

ART.  
3.4.4

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

ART.

La durée de la présente convention est indéterminée.

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

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

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

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

# Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 51 du 3 décembre 2025 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

**ART.** 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° 48 du 23 janvier 2024 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.

**ART.**  
**1er** Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

| Classification                                                                                                | Salaire minimal pour 151,67 heures |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Niveau 1. Échelon 1                                                                                           |                                    |
| Coiffeur(se) débutant(e)                                                                                      | 1 843 €                            |
| Niveau 1. Échelon 2                                                                                           |                                    |
| Coiffeur(se)                                                                                                  | 1 843 €                            |
| Niveau 1. Échelon 3                                                                                           |                                    |
| Coiffeur(se) confirmé(e)                                                                                      | 1 845 €                            |
| Niveau 2. Échelon 1                                                                                           |                                    |
| Coiffeur(se) qualifié(ée)<br>ou technicien(ne)                                                                | 1 869 €<br>1 869 €                 |
| Niveau 2. Échelon 2                                                                                           |                                    |
| Coiffeur(se) hautement qualifié(e)<br>ou technicien(ne) qualifié(e)                                           | 1 944 €                            |
| Niveau 2. Échelon 3                                                                                           |                                    |
| Coiffeur(se) très hautement qualifié(e)<br>ou assistant(e) manager<br>ou technicien(ne) hautement qualifié(e) | 2 055 €                            |
| Niveau 3. Échelon 1                                                                                           |                                    |
| Manager                                                                                                       | 2 183 €                            |
| Niveau 3. Échelon 2                                                                                           |                                    |
| Manager confirmé(e)<br>ou animateur(trice) de réseau                                                          | 2 623 €<br>3 122 €                 |
| Niveau 3. Échelon 3                                                                                           |                                    |
| Manager hautement qualifié(e)<br>ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)                                    | 3 271 €<br>3 367 €                 |

ART.  
2.1

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<br>pour 151,67 heures |
|-------------|---------------------------------------|
| 105         | 1 843 €                               |
| 115         | 1 843 €                               |
| 125         | 1 845 €                               |
| 135         | 1 855 €                               |
| 145         | 1 871 €                               |
| 155         | 1 944 €                               |
| 165         | 2 055 €                               |

ART.  
2.2

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<br>pour 151,67 heures |
|-------------|---------------------------------------|
| 100         | 1 843 €                               |
| 110         | 1 843 €                               |
| 120         | 1 845 €                               |
| 130         | 1 855 €                               |

ART.  
2.3

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<br>Pour 151,67 heures |
|------------------|---------------------------------------|
| 230              | 1 919 €                               |
| 240              | 1 919 €                               |
| 250              | 1 952 €                               |
| 285              | 2 220 €                               |
| 295              | 2 251 €                               |
| 305              | 2 363 €                               |
| 330              | 2 477 €                               |
| 330 et au-dessus | 2 806 €                               |

ART.  
3

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

| Années d'ancienneté dans l'entreprise | Montant |
|---------------------------------------|---------|
| À partir de 5 ans                     | 36 €    |
| À partir de 7 ans                     | 49 €    |
| À partir de 9 ans                     | 64 €    |
| À partir de 12 ans                    | 82 €    |
| À partir de 15 ans                    | 99 €    |
| À partir de 20 ans                    | 117 €   |

ART.  
4

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](#).

ART.  
5

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la 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.

ART.  
6

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.

ART.  
7

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de la commission paritaire de février 2026 un point relatif à l'examen du présent accord.

ART.  
8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.  
9

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](#).

ART.  
10

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.  
11

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.

### SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

#### ART. 1er

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

#### ART. 2

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

#### ART. 3

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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

#### SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART.  
1er  
(1)

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

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

ART.  
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 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

## SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

**ART. 2** Le règlement du plan d'épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux chapitres autonomes : chapitre Ier relatif au PEI et à l'accord de participation, chapitre II relatif au PERCOI, figurant en annexe de la convention collective nationale de la coiffure.

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

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

**ART.** 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](#).

**ART. 1er** 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.

**ART. 2** Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

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

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

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

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

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

**ART. 3**

ART.  
3.1

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

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

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

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

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

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

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

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

ART.  
3.2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

ART.  
3.3

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.

ART.  
3.4

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.

ART.  
4

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

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

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

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

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

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

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

ART.  
4.1

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 2<sup>e</sup> alinéa et au b, du I de l'article 219 du code général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

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

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

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

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

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

$$(\text{Bénéfice net} - 5\% \text{ capitaux propres}) / 2 \times (\text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée})$$

dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4.1 du présent chapitre, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements...).

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

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

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

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

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

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

L'entreprise doit effectuer le versement de la participation aux bénéfices au dépositaire avant le 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>e</sup> 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.

ART.  
4.2

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

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

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

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

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

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

ART.  
4.3

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

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

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

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

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

ART.  
4.4

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

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

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

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

**ART. 4.5** L'organisme chargé du registre des comptes administratifs fait parvenir aux salariés, à la suite de tout versement sur les FCPE et au moins 1 fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

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

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

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

**ART. 5**

**ART. 5.1** Les versements volontaires (y compris la prime d'intéressement), la participation et les versements complémentaire éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire à la souscription de parts et de fractions de part des fonds communs de placement multi-entreprise (FCPE) suivants :

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

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

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

**ART. 5.2** 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.

**ART. 5.3** Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont obligatoirement réinvestis dans le FCPE ayant généré ces revenus et produits.

**ART. 5.4** Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la société Agicam SGP, société anonyme à conseil de surveillance et directoire au capital de 4 000 000 €, RCS Paris B 393 607 155, siège social : 20, rue de la Victoire, 75009 Paris Cedex 9.

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

**ART. 5.5** Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 706 652 544 €, dont le siège social est à Paris 7e, rue Saint-Dominique, n° 45, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les fonds communs de placement Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

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

ART.  
5.6

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

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

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

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

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

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

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

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

Le conseil de surveillance se réunit au moins 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 L. 444-3 du code du travail](#).

Le conseil de surveillance peut :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

L'état récapitulatif comporte :

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

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

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

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

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

---

ART.  
10

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.

---

ART.  
11

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue 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.

**ART. 13** Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

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

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

**ART.** Annexe au chapitre Ier  
Critère de choix et liste des formules de placement

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les 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<br>de placement | NIVEAU<br>de risque |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| Arial Monétaire ISR               | Monétaire         | 3 mois et plus        | 1/7                 |
| Arial Obligations                 | Obligataire       | 3 ans et plus         | 3/7                 |
| Bellini                           | Diversifié        | 5 ans                 | 5/7                 |
| Rossini                           | Actions zone euro | Plus de 5 ans         | 7/7                 |
| Péri-Ethique Solidaire (*)        | Actions zone euro | Plus de 5 ans         | 7/7                 |
| (*) Fonds labellisés par le CIES. |                   |                       |                     |

Gestion libre

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

**ART. 4** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

---

**ART.**

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

- de faciliter la mise en place et l'utilisation de l'épargne salariale aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de rendre accessibles aux salariés des petites entreprises les avantages liés à l'épargne salariale ;
- de permettre aux entreprises de la coiffure de renforcer leur attractivité sociale, l'implication des salariés dans la bonne marche de l'entreprise ;
- de favoriser la constitution d'une épargne au travers d'un PEI et d'une épargne longue au travers d'un PERCOI.

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

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

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

---

**ART.**

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.

---

**ART.****1er**

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

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

ART.  
2

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

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

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

ART.  
3

ART.  
3.1

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

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

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

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

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

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

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

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

ART.  
3.2

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

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

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

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

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

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

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PERCOI. La formule choisie peut être remplacée chaque mois par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1er jour du 2e mois qui suit. Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

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

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

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

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

ART.  
3.3

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

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

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

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

ART.  
3.4

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.

ART.  
3.5

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.

ART.  
4

ART.  
4.1

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

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

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

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

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

ART.  
4.2

ART.  
4.2.1

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOL, 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.

ART.  
4.2.2

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

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

ART.  
4.3

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

ART.  
4.4

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

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

ART.  
4.5

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

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

ART.  
4.6

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

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

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

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

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

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

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

Le conseil de surveillance se réunit au moins 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 de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'[article L. 444-3 du code du travail](#).

Le conseil de surveillance peut :

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.  
6.1

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

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

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

ART.  
6.2

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

ART.  
7

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

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

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

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

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins 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.

ART.  
8

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. <sup>(1)</sup>

L'état récapitulatif comporte :

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

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

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

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

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

ART.  
9

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.

ART.  
10

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

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

ART.  
11

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

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

— décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les [dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts](#) cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par [l'article 641 du même code](#) ;

— expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;

— invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2 et 3 de [l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#), ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

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

— situation de surendettement du bénéficiaire définie à [l'article L. 331-2 du code de la consommation](#), sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

— affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

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

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

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

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

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

L'assureur désigné est Arial assurance.

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

— être débloqué en capital en 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, de la CRDS et des autres prélèvements sociaux.

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

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

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

## Annexe au chapitre II

## Critère de choix et liste des formules de placement

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<br>de placement | NIVEAU<br>de risque |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| Arial Monétaire ISR               | Monétaire         | 3 mois et plus        | 1/7                 |
| Arial Obligations ISR             | Obligataire       | 3 ans et plus         | 3/7                 |
| Bellini                           | Diversifié        | 5 ans                 | 5/7                 |
| Rossini                           | Actions zone euro | Plus de 5 ans         | 7/7                 |
| Péri-Ethique Solidaire (*)        | Actions zone euro | Plus de 5 ans         | 7/7                 |
| (*) Fonds labellisés par le CIES. |                   |                       |                     |

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

## Gestion libre

Dans le cadre de ce mode de gestion, les épargnants effectuent librement leurs investissements sur tout ou partie des cinq fonds proposé dans le PERCOL : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations, Bellini, Rossini, Péri-Ethique Solidaire. Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le PERCOL, 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 Péri-Ethique Solidaire. Ainsi, en fonction de la durée de placement et du profil d'investissement retenu par l'épargnant (prudent ou dynamique), le teneur de compte effectue au nom et pour le compte de l'épargnant les arbitrages de placement entre les différents fonds. La formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance de la retraite.

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

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

## Description générale des deux profils d'investissement

## Au départ :

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

## À 15 ans du terme :

- le profil dynamique : 48 % d'actions ;
- le profil prudent : 36 % d'actions.

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

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

## Grille d'allocation d'actifs

| PROFIL PRUDENT                                  |             |               |           | PROFIL DYNAMIQUE                                |             |               |           |
|-------------------------------------------------|-------------|---------------|-----------|-------------------------------------------------|-------------|---------------|-----------|
| Durée d'investissement jusqu'au terme en années | Monétaire % | Obligations % | Actions % | Durée d'investissement jusqu'au terme en années | Monétaire % | Obligations % | Actions % |
| 30                                              | 0           | 25            | 75        | 30                                              | 0           | 0             | 100       |
| 29                                              | 0           | 28            | 72        | 29                                              | 0           | 4             | 96        |

|    |     |    |    |    |     |    |    |
|----|-----|----|----|----|-----|----|----|
| 28 | 0   | 31 | 69 | 28 | 0   | 8  | 92 |
| 27 | 0   | 34 | 66 | 27 | 0   | 12 | 88 |
| 26 | 0   | 37 | 63 | 26 | 0   | 16 | 84 |
| 25 | 0   | 39 | 61 | 25 | 0   | 19 | 81 |
| 24 | 0   | 41 | 59 | 24 | 0   | 21 | 79 |
| 23 | 0   | 44 | 56 | 23 | 0   | 25 | 75 |
| 22 | 0   | 46 | 54 | 22 | 0   | 28 | 72 |
| 21 | 0   | 48 | 52 | 21 | 0   | 31 | 69 |
| 20 | 0   | 51 | 49 | 20 | 0   | 35 | 65 |
| 19 | 0   | 54 | 46 | 19 | 0   | 39 | 61 |
| 18 | 0   | 56 | 44 | 18 | 0   | 41 | 59 |
| 17 | 0   | 59 | 41 | 17 | 0   | 45 | 55 |
| 16 | 0   | 61 | 39 | 16 | 0   | 48 | 52 |
| 15 | 0   | 64 | 36 | 15 | 0   | 52 | 48 |
| 14 | 0   | 67 | 33 | 14 | 0   | 56 | 44 |
| 13 | 0   | 70 | 30 | 13 | 0   | 60 | 40 |
| 12 | 0   | 73 | 27 | 12 | 0   | 64 | 36 |
| 11 | 0   | 76 | 24 | 11 | 0   | 68 | 32 |
| 10 | 0   | 79 | 21 | 10 | 0   | 72 | 28 |
| 9  | 0   | 83 | 17 | 9  | 0   | 77 | 23 |
| 8  | 0   | 87 | 13 | 8  | 0   | 83 | 17 |
| 7  | 0   | 91 | 9  | 7  | 0   | 88 | 12 |
| 6  | 3   | 91 | 6  | 6  | 1   | 91 | 8  |
| 5  | 14  | 81 | 5  | 5  | 12  | 81 | 7  |
| 4  | 30  | 65 | 5  | 4  | 28  | 65 | 7  |
| 3  | 36  | 60 | 4  | 3  | 35  | 60 | 5  |
| 2  | 50  | 47 | 3  | 2  | 49  | 47 | 4  |
| 1  | 67  | 31 | 2  | 1  | 66  | 31 | 3  |
| 0  | 100 | 0  | 0  | 0  | 100 | 0  | 0  |

**ART.  
3**

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

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

**ART.  
5**

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.

## Avenant : Avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Pour les garanties capital décès, invalidité absolue et définitive, les rentes éducation, rentes de conjoint, le salaire de référence est le salaire annuel brut soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le sinistre, dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et dans la limite de la tranche A pour les salariés cadres.

Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées à :

– 1,22 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :

- employeur : 0,61 % ;
- salariés : 0,61 %.

Cependant, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée au taux de 0,4 % de la rémunération brute limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,2 % à la charge de l'employeur et 0,2 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 au plus tard.

Toutefois, si, avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini ci-dessus.

– 1,5 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

ART.  
2

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- participant sans enfant à charge :
- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
- doublement du capital en cas de décès accidentel du participant ;
- majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %. Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du participant.

b) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12 % de la base du salaire de référence.

c) Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,5 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60e anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % (X – 25) du salaire de référence ;
- le nombre d'années écoulées entre le 25e anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

d) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

e) Garantie substitutive

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente supérieure ou égale à 15 % et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100 % et du taux d'infirmité.

f) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91e jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la [loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978](#) et la [loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail](#).

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1re, 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#).

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1re catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2e ou 3e catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2 N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale ;

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire et invalidité :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

*En application de la [loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) et de la [loi n° 94-678 du 8 août 1994](#), les salariés sous contrat de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base des garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date. [\(1\)](#)*

*Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle. [\(2\)](#)*

*(1) Alinéa de l'article 2-1 est exclu de l'extension, en tant qu'ils font référence à un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.*

*(Arrêté du 11 mars 2015-art. 1)*

*(2) Alinéa de l'article 2-1 est exclu de l'extension, en tant qu'ils font référence à un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.*

*(Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)*

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

a) Décès, invalidité absolue et définitive

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence.

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %.

b) Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au a ci-dessus en cas de décès du participant.

c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès d'ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

d) Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

e) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</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>e</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 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</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 un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</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 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times \frac{3}{2} N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 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 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.

---

ART.

2.3

Pour les prestations incapacité temporaire de travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant de calcul aux prestations (sauf limites précisées précédemment au 2.2 e est le salaire annuel brut limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et à la tranche A pour les salariés cadres.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévolé.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congé parental fractionné, etc.), le salaire pris en compte pour la durée effective de travail n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

---

ART.

3

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.

---

ART.

4

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.

---

ART.

5

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

*L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#). (1)*

*(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*

*(Arrêté du 11 mars 2015 - art. 1)*

---

ART.

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime de prévoyance de la profession en mettant en œuvre des garanties supplémentaires au bénéfice des salariés non cadres et cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, [aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007](#).

## SECTION 7

# Avenant : Avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».

### ART. 2

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.

### ART. 3

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.

### ART.

Les partenaires sociaux décident de modifier l'intitulé du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure » par celui de CQP « Responsable de salon de coiffure » dans le cadre de l'inscription de ce titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles. En conséquence, les partenaires sociaux décident de modifier la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure pour prendre en compte cette modification.

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » permet de répondre aux besoins des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les compétences requises en management et gestion.

## SECTION 8

# Avenant : Accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

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 souhaite que chaque année, à partir de 2015, 20 % des jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

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

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

### ART. 2

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.

### ART. 3

#### Révision

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

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

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

#### Dénunciation

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

### ART. 4

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)*

### ART. 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 parties signataires.

ART.

L'[article L. 6243-1-1 du code du travail](#), issu de la [loi de finances du 29 décembre 2014](#), prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis d'un montant minimum de 1 000 € pour toute embauche d'apprenti par une entreprise de moins de 250 salariés.

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

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

2° L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au 1er alinéa du même [article L. 6222-18](#). Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette aide est ouverte aux entreprises à compter du 30 décembre 2014 pour les 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.

## SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Les modifications suivantes sont apportées à [l'article 3.4 de l'avenant n° 23](#) à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé BTS Métiers de la coiffure est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe du faisceau de critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

### ART. 2

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.

### ART. 3

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

*(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*

*(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)*

### ART.

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.

## Avenant : Adhésion par lettre du 28 octobre 2015 du CNEC à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 28 octobre 2015.

CNEC

139, boulevard Haussmann

75008 Paris

Monsieur le président, messieurs les secrétaires, Madame, Monsieur,

Par la présente, le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC), 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris, adhère en vue de sa renégociation à l'[accord du 17 juin 2009](#), à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (idcc 2596), accord relatif au développement du dialogue social dans la profession.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Messieurs les secrétaires, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

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

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

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.

ART.  
2

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 :

ART.  
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.

ART.  
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.

ART.  
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.

---

ART.  
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.

---

ART.  
3 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).

---

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

– l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;

– en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;

– toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

---

ART.  
5 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.

---

ART.  
6 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

---

ART.  
7 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.

---

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

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

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

*(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.*

*(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)*

---

ART.  
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.

---

ART.  
10

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 de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

---

ART.

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 :

## Avenant : Avenant n° 2 du 21 mars 2017 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

ART.  
1er

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans les tableaux de garanties le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini à l'[article L. 871-1 du code de la sécurité sociale](#) modifié sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, donc y compris le cas durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

L'intégralité des tableaux de garanties figurant à l'article 3 « Garanties » sont substitués par les suivants :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0026/boc\\_20170026\\_0000\\_0014.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0026/boc_20170026_0000_0014.pdf).)

ART.  
3

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

*Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. [\(1\)](#)*

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

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de cet accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#).

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur auprès des services ministériels ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L.2231-1 et L.2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'[avenant du 16 avril 2008](#), tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'[avenant n° 36 du 8 juillet 2015](#) et de l'[avenant n° 1 du 15 juin 2016](#).

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

## SECTION 13

# Avenant : Avenant n° 41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

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 événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

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

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

### ART. 2

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.

### ART. 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.

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### ART. 5

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

L'avenant pourra être révisé selon les [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

### ART. 6

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

*Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. [\(1\)](#)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*

*(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)*

## Avenant : Avenant n° 50 du 14 mars 2024 relatif au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur »

Source officielle Légifrance

**ART.****1er**

Les informations relatives au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » énoncées dans l'article 1er sont données à titre indicatif, la fiche RNCP qui sera publiée sur le site de France compétences faisant foi.

**ART.****1.1**

L'objectif du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accueil de la clientèle et conseil ;
- commercialisation de produits ;
- gestion des coûts de production, des stocks et des achats ;
- animation et organisation d'une équipe ;
- réalisation de coupes et de coiffure mixte ;
- réalisation de prestations de coupe masculine et d'entretien pilo-facial ;
- réalisation de modifications durables de la forme sur tous les types de cheveux : texturés, frisés, bouclés et crépus par lissage/défrisage.

**ART.****1.2**

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » cible les coiffeurs :

- titulaire d'un niveau 3 et/ou 4 des métiers de la coiffure : CAP « Métiers de la coiffure », BP « Coiffure » ou d'un Bac pro « Métiers de la coiffure » ;
- ou ayant 5 ans d'expérience dans la coiffure.

**ART.****1.3**

Les compétences visées du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » sont évaluées à travers les épreuves suivantes :

- 1.1 Mise en situation professionnelle ;
- 1.2 Langue vivante professionnelle (facultative) ;
- 2.1 Étude de cas – gestion ;
- 2.2 Étude de cas – management ;
- 3.1 Résolution de problèmes ;
- 4.1 Coupe tendance ;
- 5.1 Coupe/barbe ;
- 5.2 Rasage complet ;
- 6.1 Modification défrisage/lissage.

**ART.****2**

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est reconnu à partir du niveau II/échelon 1 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, 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 II, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe d'un faisceau de quatre critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

ART.  
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.

ART.  
4

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.  
5

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.

ART.  
6

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](#).

ART.  
7

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.  
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 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.

ART.

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est un titre à finalité professionnelle visant à renforcer l'insertion durable dans l'emploi. Il permet d'accéder à un emploi de coiffeur qualifié, ayant la capacité de suppléer l'absence du chef d'entreprise. Son titulaire peut être manager d'un salon de coiffure ou encore acquérir les compétences professionnelles nécessaire au pilotage et à la direction de son propre salon de coiffure. Il se prépare en 2 ans.

L'obtention du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » permet de répondre à l'exigence de qualification définie par l'[article R. 121-2 du code de l'artisanat](#). Celui-ci exige la détention d'un brevet professionnel ou d'un brevet de maîtrise, soit d'un diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur homologué ou enregistré lors de sa délivrance au répertoire national des certifications professionnelles pour exercer tout ou partie du métier de coiffeur en salon ou en contrôler l'exercice par des personnes non qualifiées.

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » fera l'objet d'un dépôt au RNCP en tant que titre à finalité professionnelle de niveau 4 auprès de France compétences après une phase expérimentale de 2 promotions.

Les partenaires sociaux reconnaissent le diplôme du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » et décident de l'intégrer dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure.

# Lexique

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).