Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

*Source directe : Légifrance / DILA*

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011

**IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE**

*Annuaire officiel des conventions collectives françaises*

**IDCC 3032**

**TEXTE DE BASE EN VIGUEUR**

Texte de base : Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011

**DERNIER AVENANT SALAIRES**

Avenant n° 43 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima

**RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE**

KALICONT000027065067

**URL OFFICIELLE**

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027065067

**DOCUMENT GÉNÉRÉ LE**

7 novembre 2026 à 06:49

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

# Sommaire


**Texte de base**

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7.1
- Article 7.2
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article

**Avenant salaires en vigueur**

- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article

**Avenant : Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur »**

- Article

**Avenant : Annexe II CQP « Spa praticien »**

- Article
- Article
- Article
- Article

**Avenant : Annexe III CQP « Spa manager »**

- Article
- Article
- Article
- Article

**Avenant : Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail**

- Article 1er
- Article 2
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7

Article 3
Article
**Avenant : Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011**
Article
**Avenant : Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
**Avenant : Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois**
Article
**Avenant : Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application**
Article
**Avenant : Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application**
Article
**Avenant : Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
**Avenant : Avenant n° 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 « Maladie. – Maternité. – Accident »**
Article 1er
Article 2
**Avenant : Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
**Avenant : Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
**Avenant : Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé**
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3

Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 7
Article 8
Article 8.1
Article 8.2
Article 9
Article 10
Article 10.2
Article 12
Article 13
Article 13.1
Article 13.2
Article 15
Article 16
Article 17
Article 10.1
Article 5
Article 6
Article 8.5
Article 8.4
Article 8.3
Article 11
Article

**Avenant : Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail »**

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

**Avenant : Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention**

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

**Avenant : Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois**

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8

**Avenant : Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

**Avenant : Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentrepri**

Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 3.1
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 14.1
Article 14.2
Article 14.3
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
**Avenant : Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
**Avenant : Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires**

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
**Avenant : Avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
**Avenant : Avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé**
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
**Avenant : Avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue (contribution conventionnelle)**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
**Avenant : Avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail (article 8 de la convention)**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
**Avenant : Accord n° 4 du 14 février 2024 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)**
Article
Article
Article
Article

Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
**Avenant : Avenant n° 35 du 14 février 2024 relatif à la rupture du contrat de travail**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
**Avenant : Avenant n° 37 du 14 février 2024 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme**
Article 1er
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 2
Article
**Avenant : Avenant n° 39 du 17 septembre 2024 relatif à la définition des salariés assimilés cadres au sens de l'APEC**
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
**Avenant salaires : Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux**
Article
Article 1er
Article 2
Article 3

Article
Article 4
Article 5
Article 6
**Avenant salaires : Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012**
Article 1er
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 2
Article 3
Article
Article
**Avenant salaires : Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
**Avenant salaires : Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
**Avenant salaires : Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
**Avenant salaires : Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima**
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
**Avenant salaires : Avenant n° 38 du 17 septembre 2024 relatif aux salaires minima**
Article
Article
Article
Article
Article
Article

Article .

**Lexique** .

SECTION 1

# Texte de base

*Texte de base : Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011*

ART. 1er

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

Champ d'application

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

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

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;

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

5. Les activités de bronzage.

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

ART. 2

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale reconnue représentative qui ne sont pas signataires de la présente convention pourront y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par la loi.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, où le dépôt de l'accord est effectué.

**ART. 3**

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

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

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

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

Si une seule organisation syndicale dénonce la présente convention, celle-ci continuera à lier les autres signataires.

Dans les mêmes conditions que la dénonciation, l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 1 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions faisant l'objet de la demande de révision restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

**ART. 4**

La présente convention est établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et, pour le dépôt, au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du livre II du code du travail.

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

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

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

ART. 5

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

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

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, CPPNI

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

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

1.1. Rôle de la commission

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

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

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

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

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

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

e) Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail et notamment :
- de la négociation annuelle sur les salaires ;
- des négociations triennales portant sur :
-- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
-- les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
-- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
-- les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
-- d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;
- des négociations quinquennales portant sur :
-- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
-- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

*f) Elle définit son agenda social, c'est-à-dire son calendrier de négociations dans les conditions de droit commun ; elle peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :*
*– 3 ans pour les négociations annuelles ;*

*– 5 ans pour les négociations triennales ;*

*– 7 ans pour les négociations quinquennales.* (1)

1.2. Financement du dialogue social

1.2.1. Contribution

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

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

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

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

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

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

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

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :
– prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires ;
– renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;
– développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
– constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
– financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
– trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
– s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

#### 1.2.2. Collecte et gestion du dispositif

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

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

*L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale.* (3)

### 1.3. Composition de la CPPNI

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

### 1.4. Procédure de la saisine d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

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

### 2.1. Préambule

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

### 2.2. Composition

La CPNEFP est composée d'un représentant (un titulaire et un suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative et d'un nombre égal total d'organisation d'employeurs reconnue représentative. Le nombre de voix sera réparti proportionnellement au poids de chaque organisation d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) sans pouvoir être inférieur à une voix par organisation d'employeur.

2.3. Organisation

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

La coprésidence sera assurée pour une durée de 3 ans. Les coprésidents peuvent être reconduits dans leur fonction.

2.4. Secrétariat

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

2.5. Périodicité

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

2.6. Missions

Elle procède à l'étude :
– de la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques annuelles ou biennales concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;
– des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle formule à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

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

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

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

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

Il est demandé (à l'entreprise ou aux mandataires judiciaires) d'adresser une demande de reclassement au secrétariat de la commission et de joindre à cette demande les curriculum vitae des salariés faisant l'objet de la procédure.

3. Commission nationale de conciliation

3.1. Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur.

Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 2 mois après avoir été saisie.

3.2. Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

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

La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.

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

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

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la commission est réunie.

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

Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des organisations professionnelles patronales représentatives (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

*(1) Le f de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.*

*(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)*

*(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.*
*(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)*

*(3) Le 3e alinéa de l'article 1.2.2. est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoient que la contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information mise en place dans la branche soit recouvrée par l'OPCO de branche en ayant un suivi comptable distinct et des frais liés à son recouvrement établis séparément de ceux liés aux fonds de la formation professionnelle.*
*(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

*(4) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.*
*(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)*

*(5) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.*
*(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)*

ART. 6

1. Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel défini à l'article 1er, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts.

*Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat ni à se baser sur les opinions du personnel défini à l'article 1er pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail.* (1)

Sur demande formulée aux employeurs avec un préavis de 2 semaines et sur présentation d'une convocation nominative de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés appréciés au sens de l'article L. 2141-11 du code du travail, ces absences seront rémunérées dans la limite d'un salarié et de 4 jours par an.

*Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction dans une organisation syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois précédant l'expiration définitive de son mandat syndical, et ce pendant 1 an, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages qui y sont attachés. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant 4 ans.*

*À sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.*

*La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.* (2)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées de droit aux salariés qui en feront la demande pour exercer les fonctions de conseiller prud'hommes, d'assesseur à une commission de première instance de contentieux de la sécurité sociale, retraite complémentaire, d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales.

Des absences seront accordées conformément aux dispositions de l'article L. 3142-3 du code du travail aux salariés qui en feront la demande et présenteront les justifications nécessaires de l'organisme concerné pour :

– exercer des fonctions de membre des commissions instituées par les codes du travail et de la sécurité sociale, de conseiller de l'enseignement technologique, d'administrateur de chambre de métiers, de membre de la commission professionnelle consultative ;
– exercer les fonctions de membre de jury aux examens du CAP, du brevet professionnel, du brevet de maîtrise, du baccalauréat professionnel et du brevet de technicien supérieur.

2. Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

*3. Délégués syndicaux* (3)

Dans les établissements de 50 salariés au moins, les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Le crédit d'heures indemnisées dont ils bénéficient est fixé comme suit :

– dans les établissements occupant de 50 à 150 salariés : 10 heures par mois ;
– dans les établissements occupant de 151 à 500 salariés : 15 heures par mois.

4. Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

– de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
– de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
– de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
– de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
– de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
– de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants.

*La direction mettra à la disposition des délégués un local approprié ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions, des panneaux d'affichage syndicaux dans chaque établissement.* (4)

5. Comité d'entreprise

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

*– de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;*

*– de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;*

*– de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants.* (5)

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

Dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont les missions sont les suivantes :

– contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
– contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
– veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

– établissements de 199 salariés et moins, 3 salariés dont 1 appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
– établissements de 200 à 499 salariés, 4 salariés dont 1 appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;

En l'absence de CHSCT dans un établissement d'au moins 50 salariés par suite d'une carence de candidature, les délégués du personnel en exercent, à titre supplétif, les attributions.

*(1) Le 2e alinéa du 1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(2) Les 5e, 6e et 7e alinéas du 1 de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(3) Le 3 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(4) Le 2e alinéa du 4 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 2314-1, R. 2314-2 et R. 2314-3 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(5) Le 3e alinéa du 5 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 2324-1 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

ART. 7.1

1. Contrat de travail. – Embauchage

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

Le recrutement du personnel de direction et d'enseignement des écoles et organismes de formation entrant dans le champ d'application doit s'effectuer conformément aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'enseignement technique, notamment celles relatives à l'accomplissement des formalités administratives exigées avant l'entrée en fonctions et aux conditions d'âge, de capacité juridique, de titres et références professionnelles requis pour faire l'objet d'une décision administrative favorable.

2. Période d'essai

A. Période d'essai pour le personnel des entreprises de la branche autre que le personnel des écoles d'esthétique

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

– pour les employés, de 2 mois avec la possibilité de prolonger de 1 mois lorsque le salarié n'aura pu être évalué sur l'une des tâches ou activités propres à ses fonctions citées dans le contrat de travail ;
– pour les agents de maîtrise, de 3 mois avec la possibilité de prolonger de 1 mois ;
– pour les cadres, de 4 mois avec la possibilité de prolonger de 2 mois.

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

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

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

– 3 mois pour les employés ;
– 4 mois pour les agents de maîtrise ;
– 6 mois pour les cadres.

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

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

– 2 mois pour le personnel enseignant et le personnel des services généraux et administratifs ;
– 3 mois pour le personnel coordinateur en enseignement professionnel ;
– 4 mois pour le personnel de direction.

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

– 3 mois pour le personnel d'entretien, employé de bureau, surveillant, secrétaire, aide-comptable ;
– 4 mois pour le personnel enseignant, comptable ;
– 5 mois pour le personnel coordinateur en enseignement professionnel ;
– 6 mois pour le personnel de direction.

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

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

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

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

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

Il est par ailleurs rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance (ou préavis) pendant la période d'essai est fixée comme suit :

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

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximum prévue ci-dessus.

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

3. Ancienneté

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

4. Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Il est attribué aux salariés relevant de la présente convention des jours supplémentaires de congés payés tenant compte de l'ancienneté. Ces jours supplémentaires de congé seront accordés en fonction du barème suivant :

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

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

*(ancien article 7)*

ART. 7.2

Préambule

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

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

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

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

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

Lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :
– comité social et économique (CSE) *(1)* avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT) *(1)* ;
– comité technique national (CTN) ;
– comités techniques régionaux (CTR) ;
– institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;
– autres organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises).

*(1) Précisions sur le CSE et la CSSCT :*
*Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l'employeur.*
*Le CSE veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en situation de handicap ou non à tous les emplois lors d'un retour à l'emploi.*

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

*La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. (b)*

2. Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

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

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

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

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

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

2.1. Actions de prévention et de suivi

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

Prévention des TMS

La branche a produit un certain nombre de manuels en collaboration avec la caisse de prévoyance et l'INRS et s'engage à les mettre à disposition des chefs d'entreprises et des salariés par tout moyen.

2.2. Accueil, information et formation des salariés

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

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés.

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

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

exercices d'évacuation *(2)* en rapport avec ce plan ...) et en formant le personnel dédié à la sécurité.

*(2) Se référer aux dispositions selon l'ERP (établissement recevant du public).*

*Consignes incendie* (e)

• *Pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes* (f) :

*Une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente dans chaque local où l'effectif est supérieur à 5 personnes.*

La consigne de sécurité incendie indique :
– les extincteurs qui se trouvent dans le local ou à ses abords ;
– les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
– les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
– les moyens d'alerte ;
– les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
– l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
– le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

La consigne incendie doit être communiquée à l'inspection du travail.

• Pour les autres établissements non soumis à l'élaboration d'une consigne, le code du travail indique que l'employeur établit des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale :

Exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie

– *la consigne de sécurité incendie, obligatoire dans la majorité des entreprises, prévoit un exercice d'évacuation au moins une fois par an* (g) ;
– pour établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire, aucune précision concernant ces essais et exercices ne figure dans le code du travail ;
– toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Salarié sauveteur secouriste du travail (SST)

Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail, mais aussi d'être acteur de la prévention des risques professionnels dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé.

Il appartient à l'employeur d'évaluer la nécessité de le désigner pour intervenir en cas d'urgence des salariés.

La formation des SST a pour vocation de s'insérer dans une démarche plus globale de prévention des risques professionnels. Elle est recommandée par la branche assurance maladie/ risques professionnels.

La liste des SST doit être communiquée et affichée.

## 3. Hygiène générale

### 3.1. Locaux communs

Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes c'est-à-dire :
– postes d'eau potable ;
– WC ;
– lavabos avec eau courante ;
– vestiaires et/ ou des armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Il est recommandé, dans la mesure du possible, de mettre à la disposition du personnel afin qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq personnes.

### 3.2. Matériels et tenues de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution des prestations. Les sièges devront être adaptés au poste de travail et compatibles avec la station assise ou debout en continu ou intermittente.

L'employeur ne peut exiger de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement qu'à la condition de la procurer et d'en assurer l'entretien à ses frais. Dans ce cas, celle-ci demeurera la propriété de l'employeur.

Le planning des rendez-vous sera organisé en fonction du fait que la salariée à sa prise de poste doit se mettre en tenue professionnelle et préparer son poste de travail.

#### 4. Règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place du règlement intérieur est recommandée, dans les plus de 50, elle est obligatoire.

Pour référence :
– code du travail : articles L. 1311-1 et L. 1311-2 " Entreprises et effectifs concernés " ;
– code du travail : articles L. 1321-1 à L. 1321-6 " Contenu et conditions de validité " ;
– code du travail : articles R. 1321-1 à R. 1321-6 " Conditions de validité " ;
– code du travail : articles L. 1322-1 à L. 1322-3 " Contrôle de la conformité par l'inspecteur du travail ".

#### 5. Surveillance médicale

##### Rappel des dispositions du code du travail

La surveillance médicale des salariés est organisée par la médecine du travail, cependant l'employeur et le salarié peuvent faire la demande d'une visite médicale en cas de nécessité.

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

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Seuls les salariés mineurs doivent s'y soumettre avant leur embauche (art. R. 4624-10 du code du travail).

##### Visite médicale périodique

Le code du travail fixe à 5 ans le délai maximum entre deux visites à la médecine du travail. Mais cet intervalle est ramené à trois ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (art. R. 4624-15 du code du travail).

##### Visite de reprise du travail

La visite médicale de reprise du travail n'est pas systématique.

Elle est obligatoire après l'arrêt de travail du salarié pour l'un des motifs suivants :
– accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ;
– accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ;
– maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
– congé de maternité.

#### *6. Rôle de la branche en matière de santé et de sécurité* (i)

##### 6.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins une fois par an en formation de " commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail " pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

##### 6.2. Attributions de la commission

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :
– préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) et du rapport de branche.

À partir de la base des travaux, elle pourra :
– faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
– établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
– conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés ;
– concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
– mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
– aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention ;
– préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;
– participer à toutes commissions sur les risques professionnels initiées par l'INRS ;
– suivre l'application du présent accord.

La CPNEFP peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener avec la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

##### 6.3. Frais de transport et salaires des représentants des organisations syndicales de salariés

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente convention collective.

*(a) L'avant-dernier alinéa du paragraphe « Précisions sur le CSE et la CSSCT » de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2315-36 et du 1er alinéa de l'article L. 2315-37 du code du travail, relatives aux cas de mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(b) Le dernier alinéa du paragraphe « Précisions sur le CSE et la CSSCT » de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail, relatives à la délégation des attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à la CSSCT.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(c) Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° et 3° de l'article R. 4121-2 du code du travail, qui prévoient d'autres cas dans lesquels le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être mis à jour.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(d) Le 1er alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, relatives à la définition des actions de prévention dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(e) Le paragraphe « consigne incendie » de l'article 2.2 est étendu sous réserve du respect du 4° de l'article R. 4227-38 code du travail, relatif au contenu de la consigne de sécurité incendie.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(f) Les alinéas 1 et 2 du paragraphe « consigne incendie » de l'article 2.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4227-37 du code du travail, qui prévoient que, d'une part, une consigne de sécurité incendie est établie dans les établissements, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables mentionnées à l'article R. 4227-22 du code du travail et d'autre part, du respect de celles de l'article R. 4227-37 du code du travail qui précisent que la consigne est affichée de manière très apparente dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées facilement inflammables, ainsi que dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(g) Au paragraphe « Exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie » de l'article 2.2, les termes « La consigne de sécurité incendie, obligatoire dans la majorité des entreprises, prévoit un exercice d'évacuation au moins une fois par an » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 4227-39 du code du travail, qui prévoient que les exercices et essais en matière de sécurité incendie ont lieu au moins tous les six mois.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(h) Le paragraphe « Visite médicale d'information et d'embauche » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4624-2 du code du travail, qui prévoient que le salarié affecté à des postes à risques au sens de l'article précité, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

*(i) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, qui prévoient que les accords instituant des commissions paritaires doivent déterminer à l'égard des salariés participants à ces commissions, d'une part, les modalités d'exercice du droit de s'absenter et, d'autre part, les modalités de protection contre le licenciement, ainsi que les conditions de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.*
*(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)*

ART. 8

1. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

| | Employés | Agents de maîtrise | Cadres |
|---|---|---|---|
| Moins de 6 mois | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires |
| Entre 6 mois et 1 an | 1 mois | 1 mois | 1 mois |
| Plus d'un an | 1 mois | 2 mois | 2 mois |

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

Durant le préavis :
– l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci.
Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail ;

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

Le préavis doit être exécuté, cependant d'un commun accord et à l'initiative du salarié, les parties peuvent convenir d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

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

2. Rupture durant la période d'essai

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

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

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

b) Rupture par le salarié avec un délai de prévenance qui varie selon sa durée de présence

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

3. Licenciement

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

a) Préavis

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

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

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

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

b) Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour faute grave, lourde ou d'un licenciement économique :
– pendant la période de préavis supérieure ou égale à 1 mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un

nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans diminution de salaire :
— exemple : si le salarié travaille 25 heures/semaine, le salarié pourra s'absenter 25 heures/mois de préavis ;
— exemple : si le salarié travaille en forfait jour, le salarié pourra s'absenter 5 jours/mois de préavis,
– en cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de :
— 2 heures par jour sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat de 35 heures ;
— 2 demi-journées sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat forfait jour.

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

4. Rupture conventionnelle

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

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

---

ART. 9

1. Conditions de départ à la retraite

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

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

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

2. Indemnités de départ à la retraite

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

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

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

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

ART. 10

1. Durée du travail

1.1. Durée légale du travail

Dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche, la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine civile.

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

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

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

1.2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Par principe les heures supplémentaires sont rémunérées.

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

1.3. Institution d'un repos compensateur de remplacement (RCR)

Les entreprises assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes et périodiques de leur activité pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant l'année.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est possible d'adopter un repos compensateur en remplacement d'heures supplémentaires.

Ils décident des contreparties accompagnant les possibilités nouvelles d'aménagement du temps de travail.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférent par un repos compensateur équivalent est autorisé et décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

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

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

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

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

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

1.4. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour toute heure supplémentaire donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée par la loi.

Le droit à repos est ouvert dès lors que la contrepartie obligatoire atteint 7 heures.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :
– à 50 % du temps pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
– à 100 % du temps pour les entreprises de plus de 20 salariés.

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

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

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

2. Travail intermittent

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

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

Définition des emplois intermittents :

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

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

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

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

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

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission.

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

2.1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :
1° La qualification du salarié ;
2° Les éléments de la rémunération ;
3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
4° Les périodes de travail ;
5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

2.2. Rémunération

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

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

2.3. Ancienneté

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

2.4. Heures *complémentaires* (2)

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

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

### 3. Travail à temps partiel

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

#### 3.1. Définition

En vertu de l'article L. 3123-1 du code du travail est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :
– à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
– à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

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

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

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

#### 3.3. Contrat de travail

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

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

#### 3.4. Durée du travail

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

Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes : le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, généralement répertoriés au code NAF 96.02B, la durée minimum ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf demande du salarié.

##### 3.4.3. Dérogation à la demande de l'entreprise

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

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

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

- d'autre part :

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

-- ou lorsque l'établissement envisage de recruter un enseignant pour dispenser des cours dans une matière ne permettant pas d'assurer un nombre de cours au moins égal à 24 heures par semaine (temps de préparation inclus).

Sont ainsi concernés :

- enseignants des cours magistraux ;

- enseignants des travaux pratiques.

Ces postes correspondent généralement aux coefficients 200 à 250.

Ce minimum sera de 1 heure de face-à-face pédagogique majoré des heures de préparation, soit 19 minutes et 15 secondes (conformément à la convention collective et la répartition face-à-face pédagogique et préparation).

En contrepartie, le taux horaire de ces contrats sera au minimum majoré de 32 % en fonction de la grille des salaires conventionnels.

3.5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont prévues au contrat de travail et effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

4. Absences et congés

4.1. Congés payés

Les congés payés seront attribués comme suit, compte tenu des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

La durée de congé normal est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai), soit 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné.

Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel, les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante :
– 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ;
– 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ;
– 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps.

Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.

Les jeunes travailleurs ou apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.

Les congés payés seront attribués soit par la fermeture de l'entreprise, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise prendront à leur demande leurs congés simultanément.

Si les congés sont fractionnés, il sera attribué 2 jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à 6 jours et 1 jour supplémentaire si le congé est compris entre 3 et 5 jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise en dehors de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).

Les demandes de congés seront déposées au plus tard le 15 janvier auprès de l'employeur par écrit. L'ordre des congés devra être porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars. Si l'entreprise ne ferme pas, il sera tenu compte de la situation familiale des intéressés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à 2 jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.

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

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé payé.

4.2. Congés exceptionnels

<table>
<tr><th>Événement</th><th>Sous classification</th><th>Congés</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Mariage/Pacs</td><td>Le sien</td><td>4 jours</td></tr>
<tr><td>Son enfant</td><td>2 jours</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Naissance</td><td>Congés de naissance (4)</td><td>3 jours que pour le père dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant</td></tr>
<tr><td>Congés paternité</td><td>Suivant disposition légale en vigueur</td></tr>
<tr><td>Adoption</td><td></td><td>3 jours dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant</td></tr>
<tr><td rowspan="7">Décès</td><td>Conjoint</td><td rowspan="3">4 jours</td></tr>
<tr><td>Partenaire Pacs</td></tr>
<tr><td>Concubin</td></tr>
<tr><td>Frère/sœur</td><td rowspan="4">3 jours</td></tr>
<tr><td>Père/conjoint(e) de la mère</td></tr>
<tr><td>Mère/conjoint(e) du père</td></tr>
<tr><td>Beaux-parents/ Parent du concubin</td></tr>
</table>

| | | |
|---|---|---|
| | Arrière grand parent | 1 jour |
| | Grand parent | |
| | Beau-frère/belle sœur | |
| | Gendre/belle fille | |
| | Nièce/Neveu | |
| | Enfant – 25 ans | 7 jours ouvrés fractionnable en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de deuil 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. |
| | Enfant + 25 ans | |
| | Enfant + 25 ans et lui-même parent | |
| *Annonce survenance handicap* (4) | Son enfant | 3 jours |
| Déménagement | | 1 non payé/an |
| | | 1 payé tous les 3 ans |

Congés divers

| | | |
|---|---|---|
| Enfant malade | | Application des dispositions légales + 1 jour par an rémunéré (sur justificatif) |
| Enfant hospitalisé | | |
| Rentrée scolaire | | Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants. |
| Apprentis | Révision pour examen | 5 jours ouvrables.<br>Il doit être pris dans le mois qui précède les épreuves sans qu'il soit nécessairement accolé aux dates des épreuves.<br>De même, le bénéfice de ce congé n'est pas lié à une présence effective ou obligatoire de l'apprenti au centre de formation, même si le code du travail laisse entendre que ce congé, à l'origine, se justifiait afin de permettre à l'apprenti de suivre des enseignements spécifiques à la passation des examens. |
| Salarié en contrat de professionnalisation | Révision pour examen Éducation nationale | Pour les diplômes Éducation nationale, le salarié bénéficiera d'un congé de jours dans les mêmes conditions qu'un apprenti, avec toutefois la possibilité de fractionner ce congé entre la 1re et la 2e année si le candidat a choisi la forme progressive pour passer son examen |
| | Révision pour examen | Pour les formations ci-dessous, le candidat bénéficiera d'un congé dans le mois précédent son examen de : |
| | Titres | Titres : 1 jour pour niveau 3 et 4,2 jours pour niveau 5,6 et 7 |
| | CQP | CQP Styliste : 1 jour |
| | | CQP Spa praticien : 1 jour |
| | | CQP Spa Manager : 2 jours |
| | | CQP MCQ : 1 jour |
| | | CQP Esthétique sociale : 2 jours |

4.3. Autorisation d'absence

En cas de maladie de son conjoint/concubin/partenaire PACS ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder 1 mois.

Ces dispositions sont complémentaires à celles concernant le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial.

4.4. Jours fériés chômés payés

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

4.5. Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Le dimanche est par principe le jour de repos hebdomadaire. Le travail du dimanche est fondé sur le respect strict du volontariat.

Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3 jours.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.

La rémunération des heures effectuées pendant les jours fériés légaux est majorée de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

La rémunération des heures effectuées le dimanche est au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

5.1. La profession a le souci de constituer des équipes administratives et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours non permanents dans l'établissement ou limités à une fraction de l'année scolaire ;

- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement mais dispensant un cours ;

- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options : les options étant les composantes du cursus pédagogique intégrant un système à la carte que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dans la formation ;

- correcteurs, membres de jury.

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

5.2. Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

*(1) La phrase : « Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet » au 10e alinéa du 2 de l'article 10 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(2) Le terme : « complémentaires » figurant dans le titre et au 1er alinéa du 2.4 du 2 de l'article 10 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(3) Le terme : « complémentaires » figurant dans le titre et au 1er alinéa du 2.4 du 2 de l'article 10 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).*

*(4) La mention relative aux « congés de naissance » et celle relative à l'« annonce de la survenance d'un handicap » sont étendues sous réserve du respect des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail.*
*(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

ART. 11

**1. Salaires des jeunes**

Le salaire des jeunes de moins de 18 ans ne peut faire l'objet d'aucun abattement. Toutefois, des conditions spécifiques de rémunération sont prévues dans le cadre de contrat de travail en alternance : apprentissage, professionnalisation...

**2. Prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

– après 3 ans d'ancienneté : 36 € ;
– après 6 ans d'ancienneté : 66 € ;
– après 9 ans d'ancienneté : 102 € ;
– après 12 ans d'ancienneté : 133 € ;
– après 15 ans d'ancienneté : 168 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie. La prime d'ancienneté sera portée à la négociation chaque année.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

**3. Prime de formation**

La prime de formation doit avoir un caractère incitatif. Elle n'est pas versée dans le cadre d'une formation à l'initiative du salarié, des actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, de prévention, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et de la formation en alternance, sauf accord de l'employeur.

Cette prime est versée lorsque la formation est effectuée à la demande de l'employeur, qu'elle se déroule sur plus de 2 journées consécutives et nécessitant au moins une nuitée hors du domicile.

Cette formation doit être dispensée par des écoles dûment déclarées auprès de l'éducation nationale ou par des organismes de formation dûment déclarés auprès de la préfecture et de la direction régionale du travail.

Cette prime s'ajoute au salaire de base. Elle est versée en une fois le mois suivant la fin du stage, en fonction du barème suivant :

– 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les stages n'excédant pas 100 heures ;
– 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les stages de plus de 100 heures avec un maximum de 10 % du salaire mensuel conventionnel.

**4. Prime de tutorat**

Cette prime est versée au salarié déclaré et chargé par l'entreprise d'assurer la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel à d'autres salariés. Les situations de formation doivent être effectives. Elles sont organisées et prévues par l'entreprise.

Cette prime s'ajoute au salaire de base. Elle est versée en une fois le mois suivant la fin du tutorat, en fonction du barème suivant :

– 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les tutorats n'excédant pas 100 heures ;
– 5 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie de l'intéressé par heure de formation pour les tutorats de plus de 100 heures avec un maximum de 10 % du salaire mensuel conventionnel.

**5. Rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation**

5.1. Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du Smic.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

– 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus ;
– 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
– 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
– 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

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

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

**6. Classifications et définitions des emplois**

Personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF, rév.2, 2008 : 96.02B et le code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z

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

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :
– le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise ;
– Il assure la propreté et le rangement de son espace de travail.

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

Employé : coefficients 135 à 200.
Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.
Cadre : coefficient 270 à 300.

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

Niveau 3 : CAP.
Niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac PRO.
Niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.jounal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv. fr/publications/ bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0009. pdf

Personnel des écoles d'esthétique

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

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

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

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

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

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

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

Définition des emplois relatifs à des activités pédagogiques

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

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

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

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

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux

conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission.

Coordinateur(trice) en enseignement professionnel :

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

– une expérience professionnelle de 5 ans dans un établissement d'enseignement secondaire professionnel couvert par le champ d'application de la convention collective ;
– avoir suivi une formation qualifiante sur des fonctions de coordinateur pédagogique ou pouvoir justifier d'une expérience professionnelle pertinente en relation avec l'emploi de 2 années.

Définition de l'emploi : le coordinateur d'enseignement professionnel assure le suivi et l'animation du dispositif pédagogique d'une section d'enseignement professionnel. Il est classé non-cadre : il se place en situation d'interface entre ceux dont le métier est de décider et/ou de maîtriser le processus de décision (directeurs ou directrice) et ceux qui sont dans la relation directe de face-à-face avec les bénéficiaires (les enseignants, les formateurs). Le coordinateur réalise sa mission sous le contrôle et la responsabilité du directeur ou de la directrice. Il sera conduit à :

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

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

Déroulement de carrière

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

– salarié(e) débutant(e) : échelon A ;
– salarié(e) expérimente(e) : échelon B.

Le passage des échelons A à B s'effectue par accord entre les parties. Les salariés embauchés à l'échelon A peuvent accéder à l'échelon B après une expérience effective de 3 années dans l'entreprise et à l'issue d'un entretien professionnel. Un entretien est effectué chaque année dès la première année de prise de fonctions.

Si l'entretien conclut à une insuffisance au niveau des aptitudes ou sur la façon d'exécuter les tâches relatives aux fonctions, l'entreprise pourra préconiser une formation.

Pour le personnel administratif et des services généraux, le changement d'échelon prendra en compte :

– l'aptitude à exécuter les tâches confiées ;
– l'aptitude relationnelle :
– communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ;
– capacité à identifier les besoins des tiers et du public ;
– capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ;
– capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ;
– capacité à enregistrer et à transmettre un message.

Le personnel administratif et des services généraux sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel d'enseignement, le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à réaliser et à suivre une programmation de cours, à préparer un cours, à évaluer des élèves, à animer un cours, à compléter des documents pédagogiques, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques et aux corrections d'examen. L'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité. Le personnel d'enseignement sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel de coordination en enseignement professionnel, le changement d'échelon prendra en compte :

– l'aptitude à exécuter les tâches confiées ;
– l'aptitude relationnelle :
– communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ;
– capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ;

– capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ;
– l'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité ;
– capacité à enregistrer et à transmettre un message. La capacité à compléter des documents pédagogiques, à respecter les consignes d'un référentiel d'activité et de certification, à suivre les textes réglementaires, à contribuer au fonctionnement normal de l'établissement, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques.

Le personnel de coordination sera évalué par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel de direction, le changement d'échelon prendra en compte les aptitudes et les capacités suivantes :

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

Coefficients du personnel exerçant des activités pédagogiques et de direction

| Définition d'emploi | Débutant(e) Echelon A | Expérimenté(e) Echelon B |
|---|---|---|
| Surveillant | 135 | 135 |
| Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités professionnelles autorisé(e) à enseigner à titre définitif et intervenant à des niveaux d'enseignement ne nécessitant pas l'obtention de l'examen d'habilitation | 200 | 200 |
| Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités professionnelles autorisé(e) à enseigner à titre provisoire dans l'attente de l'obtention de l'examen d'habilitation | 230 | – |
| Enseignant(e) de travaux pratiques et d'activités professionnelles autorisé(e) à enseigner à titre définitif ayant obtenu l'examen d'habilitation | 240 | 240 |
| Enseignant(e) en cours magistraux | 245 | 245 |
| Coordinateur/coordinatrice d'enseignement professionnel | 250 | 250 |
| Directeur/directrice | 300 | 300 |

Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux

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

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

Le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise.

Employé : coefficients 135 à 200.
Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.
Cadre : coefficient 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles :
– niveau 3 : CAP ;
– niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac pro ;
– niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/ download/pdf/bocc ? id = boc_20200039_0000_0011.pdf

Collège employés : personnel administratif, personnel des services généraux, surveillant et personnel enseignant.

Collège agents de maîtrise : coordinateur(trice) en enseignement professionnel.

Collège cadres : directeur(trice).

ART. 12

1. Indemnisation de la maladie et de la maternité

Le personnel qui ne pourra se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit devra en avertir son employeur aussitôt que possible. Il devra faire parvenir dans un délai maximum de 48 heures l'arrêt de travail, décidé par le médecin, indiquant la durée prévue de l'arrêt. Il en sera de même en cas de prolongation de cet arrêt de travail.

À défaut de justification, l'employeur pourra adresser un courrier au salarié le mettant en demeure de justifier son absence dans un délai de 8 jours.

La garantie des ressources et le régime de prévoyance sont définis au chapitre « Prévoyance ».

2. Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :
– justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise ;
– avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1 ;
– bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
– être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États de l'Union européenne ou l'un des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
– ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

Les rémunérations des salariés absents pour maladie ou accident seront garanties dans les conditions suivantes :

(En jours.)

| Maintien de salaire | | |
|---|---|---|
| Ancienneté | 1re période<br>90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes | 2e période<br>80 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes |
| De 1 an à moins de 6 ans | 30 | 30 |
| De 6 ans à moins de 11 ans | 40 | 40 |
| De 11 ans à moins de 16 ans | 50 | 50 |
| De 16 ans à moins de 21 ans | 60 | 60 |
| De 21 ans à moins de 26 ans | 70 | 70 |
| De 26 ans à moins de 31 ans | 80 | 80 |
| A partir de 31 ans | 90 | 90 |
| (1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale. | | |

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

Avec un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie courante.

Sans délai de carence en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

La période des 12 mois de versement des indemnités s'apprécie, pour chaque jour d'arrêt de travail, de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

En cas d'arrêts de travail successifs, la durée totale d'indemnisation ne peut pas dépasser les durées maximales prévues ci-dessus.

En cas d'absence continue chevauchant 2 années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

3. Travail des femmes. – Maternité. – Allaitement

À partir du 3e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1 demi-heure et, à partir du 6e mois révolu, de 1 heure de leur horaire normal de travail. À leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

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

Sous réserve d'en aviser leur employeur 1 semaine au moins à l'avance, lorsque c'est possible, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

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

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

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

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

15 jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariées qui en feront la demande par pli recommandé avec avis de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

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

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

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

ART. 13

1. Préambule

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

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

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

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

2. Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes

Les rapports de branche établis ces dernières années permettent de constater que les entreprises entrant dans le champ d'application emploient principalement du personnel féminin.

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

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

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration.

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

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier et de mettre en place des indicateurs précis afin de mesurer les écarts possibles sur les thèmes suivants :

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

3. Mesure d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

3.1. Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

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

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les partenaires sociaux s'engagent à agir dans les instances paritaires pour que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes soit intégré aux systèmes d'information, d'orientation et aux programmes de formation des jeunes.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse dans les offres d'emploi.
Les signataires du présent accord recommandent aux employeurs s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

– mentionner les deux sexes dans l'intitulé du poste par exemple esthéticien(ne) ;
– lorsque l'intitulé est neutre préciser les deux sexes, par exemple secrétaire (H/F).

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

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

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

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives ou matérielles vérifiables et ceci en excluant toute référence au « sexe ».

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

### 3.4. Égalité d'accès à la formation continue

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

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de 6 mois font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité ; cette formation se déroulera si possible dans l'année en cours et au plus tard l'année suivante. Ils bénéficieront d'un entretien au moment du retour dans l'entreprise pendant lequel seront abordées les attentes du salarié et de l'employeur.

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

### 3.5. Égalité de traitement des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

L'appréciation objective du salarié est fondée sur la réalisation des missions qui définissent la ou les fonctions, l'adéquation entre l'exécution des tâches et les objectifs fixés, la maîtrise du poste et l'expérience. L'appréciation individuelle du salarié ne peut être influencée par la prise d'un congé parental.

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

## 4. Négociation et information dans l'entreprise

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2242-1 du code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6 du code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

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

L'obligation de négocier porte :

– sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;
– sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

– les conditions d'accès à l'emploi ;
– les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
– les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;
– l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 14

Préambule

La formation professionnelle continue a pour objet de :

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

– permettre leur maintien dans l'emploi ;

– sécuriser leur parcours professionnel ;

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

– contribuer au développement économique et culturel ;

– permettre leur promotion sociale.

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

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

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

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

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

4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;

5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

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

– diplômes ;

– certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

– titres.

1. Formations à l'initiative de l'employeur

1.1. Plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, qui donne alors lieu à reconnaissance au retour de formation, à la maîtrise de la langue ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les publics prioritaires sont les personnes sans qualification suffisante pour occuper leur emploi, les personnes en réinsertion professionnelle et les personnes en situation de handicap. En aucun cas la définition des publics prioritaires n'exclut les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés s'il y a lieu, après consultation des instances représentatives du personnel (IRP). Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations doivent faire l'objet d'une convention avec un organisme de formation.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé aux IRP.

Les écoles d'esthétique cosmétique pourront réaliser des formations pratiques ou théoriques pour leur personnel ou pour d'autres entreprises en raison de la spécificité de leur activité et de leur statut d'établissement scolaire et/ ou de centre de formation.

1.2. Actions de formation

Les plans de formation devront distinguer :

– les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif ;

– les actions de développement des compétences.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre obligatoirement pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à quatre-vingts heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net, calculée sur les 12 derniers mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

Les frais annexes :

– transport en commun (SNCF 2e classe) ou avion (économique) et/ ou métro. Le moyen le plus économique sera privilégié ;

– en cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base des taux kilométriques conventionnels en vigueur (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs ;

– les frais de repas seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 4,5 fois le barème fiscal de l'administration (Urssaf) par repas (4,70 € pour l'année 2016) ;

– les frais d'hébergement seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

1.3. Actions de formation finançables par l'OPCA de la branche

Les formations sont définies par la CPNE-FP de la branche et prises en charge en fonction des fonds disponibles de l'OPCA de branche (organisme paritaire collecteur agrée).

Tout stage technique, professionnel et transversal.

1.4. Critères de prise en charge pour les actions de formation

Ces actions de formation excluent les diplômes, les certificats et les stages de marques. Ces formations peuvent contribuer entre autres à la réalisation du bilan de compétences, de la VAE et à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

2. Formations à l'initiative du salarié : congés individuels formation (CIF)

2.1. Dispositions générales

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation professionnelle, indépendamment de sa participation aux stages et actions de formation compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

– d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

– de changer d'activité ou de profession ;

– de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le hors temps de travail doit rester exceptionnel et concerner les cours du soir.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour se présenter à un examen visant l'obtention d'un titre, diplôme ou CQP enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, conformément à l'article L. 335-6 du livre III titre III du code de l'éducation.

2.2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation le salarié doit être présent depuis un an au moins dans l'entreprise. Et avoir une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs.

Il doit effectuer sa demande de congé par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit devra préciser le nom de la formation, les dates, la durée et le rythme de la formation.

La demande sera formulée :

– 120 jours avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égale à trois mois.

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

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

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

– le passage ou la préparation d'un examen.

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

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

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

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

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

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

2.3. Durée du congé

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

Voir avec le FONGECIF (OPACIF) de votre région sur les durées de prises en charges.

2.4. Conditions de prise en charge

Elles sont définies par le FONGECIF de votre région ou celles dont vous dépendez.

3. Compte personnel formation (CPF)

3.1. Dispositions générales

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

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

3.2. Bénéficiaires

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

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

Néanmoins, l'employeur peut informer, conseiller et orienter le salarié dans la mobilisation des heures de formation.

Coconstruire un projet commun de formation permet de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en participant à l'évolution professionnelle du salarié.

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

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

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

3.3. Crédit d'heures

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

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

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

3.4. *Actions accessibles* (4)

Sont accessibles dans le cadre du CPF :

– les formations permettant d'acquérir des connaissances de base définies au sein du socle de connaissances et compétences qui comprennent obligatoirement l'ensemble des formations suivantes à ce jour : certificat CléA :

– la communication en français ;

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

– l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

– l'aptitude à travailler dans le cadre de règle définie d'un travail en équipe ;

– l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;

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

– la maîtrise des gestes et posture et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementale élémentaires.

Ce socle étant susceptible d'évoluer, se référer aux sites ci-dessous : certificat CléA (www. certificat-clea. fr) ou (www. education. gouv. fr) ;

– les formations d'accompagnement à la VAE ;

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

– une certification inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles – www. cncp. gouv. fr) ou une partie de la certification classée au RNCP ;

– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certificat de qualification professionnelle interprofessionnel (CQPI) reconnue par la branche de l'esthétique ;

– une certification ou une habilitation inscrite à " l'inventaire " de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP – www. cncp. gouv. fr). Cet inventaire recense les certifications et habilitations ne figurant pas dans le RNCP (habilitation électrique, CACES ...).

Des listes interprofessionnelles sont élaborées par les partenaires sociaux au niveau national et régional. L'ensemble de ces listes réuni en une seule, est consultable sur le site officiel : www. moncompteformation. gouv. fr.

3.5. Mise en œuvre du CPF

*Pendant le temps de travail* (5)

Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'accord à l'employeur portant sur le contenu et le calendrier de la formation, dans les délais suivants :

– 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;

– 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre. L'employeur devra, en cas de refus, motiver son choix par écrit. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal par l'employeur.

Le comité d'entreprise (CE) sera informé au moins une fois par an via une liste anonyme de chaque formation suivie, en précisant l'intitulé, le nombre d'heures, en distinguant les heures de formation effectuées pendant et hors temps de travail.

En dehors du temps de travail

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

Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

3.6. Financement du CPF

Le CPF est financé par une contribution versée à l'OPCA désigné, qui se charge de la prise en charge des coûts de la formation.

Dans ce cadre, l'OPCA peut prendre en charge tout ou partie des frais suivants :

– les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement). La prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA ;

– les frais de garde d'enfant ou de parent ou de parent à charge occasionnés par le suivi d'une formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail (la prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA) ;

– les rémunérations (formations pendant le temps de travail), la prise en charge étant subordonnée à une décision expresse du conseil d'administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût global du financement (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération).

3.7. Abondement

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces heures ;

Dans toutes les entreprises de la branche, par dérogation aux dispositions ci-dessus, un abondement sera mis en place pour les salariés effectuant 80 % de la durée légale ou plus. Cet abondement octroiera le même nombre d'heure que les salariés à temps plein, à savoir 24 heures annuelles.

Les abondements supplémentaires mentionnés aux points ci-dessus n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond.

4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité ...).

Le CEP est assuré par des conseillers des organismes suivants (pour exemple) :

– Pôle emploi ;

– APEC ;

– missions locales ;

– OPACIF ;

– CAP emploi.

Chaque employeur doit informer ses salariés lors de l'entretien d'embauche ou à l'occasion de son entretien professionnel de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

5. Bilan professionnel et entretien professionnel

L'entretien professionnel : tous les 2 ans.

Il doit permettre au salarié et à son employeur de se poser et de regarder le passé, le présent, pour construire le futur : perspectives d'évolution du salarié, investissement de l'entreprise pour anticiper les évolutions internes (développement, évolution des métiers, changement de process ...).

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation professionnelle.

Le bilan professionnel : tous les 6 ans.

Il doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

– suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6. Passeport orientation-formation

La loi intègre dans le code du travail, la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation.

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

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

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

À ce titre, il recense, notamment :

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

– dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre ;

– ainsi que toutes informations que le salarié jugera utile (formations extraprofessionnelles notamment).

7. Certificat de qualification professionnelle

7.1. Définition des certificats de qualification professionnelle

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

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

7.2. Conditions d'obtention

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

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

7.3. Personnes pouvant obtenir le CQP

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

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

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

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

– salariés en formation continue (plan de formation, congés individuels de formation [CIF], compte personnel de formation [CPF], période de professionnalisation [PP] ...) ;

– jeunes complétant leur formation initiale ;

– personnes en contrat de professionnalisation ;

– demandeurs d'emploi.

7.4. Création d'un CQP

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

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

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

– le domaine de qualification et les besoins existants ;

– le profil professionnel et les perspectives d'emploi durable ;

– les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire donne ou non son aval.

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

7.4.2. Cahier des charges

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

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

– le public visé et les prérequis exigés ;

– le programme de la formation ;

– le suivi des stagiaires et de la formation ;

– l'habilitation des centres de formation ;

– l'organisation des examens et la certification.

7.5. Renouvellement, modification et suppression des CQP

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

Le CQP se trouve alors :

– soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable ;

– soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;

– soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

7.6. Suivi des centres de formations habilités

Tout organisme de formation habilité par la CPNE-FP organisant des actions conduisant au CQP devra :

– s'engager à se conformer au cahier des charges fondateur du CQP ;

– s'engager à respecter les instructions de la CPNE-FP ;

– adresser l'ensemble des documents nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FIEPPEC ;

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

En cas de non-respect des différents éléments du cahier des charges, le centre de formation pourra être convoqué devant la CPNE-FP dans l'éventualité du retrait de l'habilitation à l'issue des formations en cours.

7.7. Certification

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP à partir de la délibération du jury d'examen, de l'avis délivré par le responsable du centre, des résultats obtenus et de l'assiduité du candidat à la formation.

Procédure inscription validation CQP :

Pour chaque session, les centres habilités reçoivent par mail, trois mois avant la date prévue de la validation, un bulletin d'inscription. Ce bulletin sera complété par le centre de formation et le candidat. Celui-ci devra signer le bulletin et fournir les documents demandés.

L'ensemble des pièces devra être retourné par le centre de formation à la CPNEFP à une date précisée sur le document. Cette procédure est également applicable pour les candidats refusés à une session antérieure.

Chaque centre de formation acquittera un droit d'inscription calculé au prorata du nombre de candidats présentés. Le montant de ce droit d'inscription est fixé chaque année par la CPNEFP.

7.8. Ingénierie de formation

L'OPCA pourra prendre en charge financièrement, sur demande de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie pour la certification, l'homologation ou la modification des titres concernant la branche.

7.9. Certificats de formation reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît cinq CQP mis en place par la branche :
– CQP « Maquilleur conseil animateur » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
– CQP « Spa praticien » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
– CQP « Spa manager » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
– CQP « Styliste ongulaire » défini par le cahier des charges du 6 janvier 2011 ;
– CQP « Esthétique sociale » défini par le cahier des charges du 21 juin 2017 (géré par la CPNE-FP de l'esthétique – cpne-fp-esthetique@orange.fr).

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

8. Contrat de professionnalisation

8.1. Durée

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, bac, BTS, BM niveau III, les titres certifiés et les CQP reconnus par la branche et préparant aux métiers de l'esthétique.

Pour les formations d'une durée de 1 200 heures maximum, la durée de la formation peut être portée à 33 % du temps de travail.

Il en va de même pour la préparation de diplômes ou certificats correspondant aux emplois administratifs et services généraux.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre certifié enregistré au RNCP ou un certificat de branche dûment défini par la CPNE-FP.

Les durées des formations, préparant au métier d'esthéticien (ne), proposées couramment en contrat de professionnalisation, sont les suivantes :

| Diplôme ou certificat préparé | Prérequis | Durée de la formation jugée nécessaire par la branche |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| CAP esthétique cosmétique parfumerie | Enseignement secondaire | 1 100 heures maximum |
| BP esthétique cosmétique parfumerie | CAP esthétique cosmétique parfumerie | 1 100 heures maximum |
| Bac professionnel esthétique cosmétique parfumerie | Enseignement secondaire | 1 200 heures maximum |
| BTS esthétique | Tout niveau IV | 1 200 heures |
| BM niveau III esthétique | Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niveau V (sous conditions) | 572 heures minimum |
| CQP maquilleur-conseil animateur | Niveaux définis par la CPNE-FP | 240 heures minimum |
| CQP styliste ongulaire | Niveaux définis par la CPNE-FP | 154 heures minimum |
| CQP spa praticien | Niveaux définis par la CPNE-FP | 437 heures minimum |
| CQP spa manager | Niveaux définis par la CPNE-FP | 276 heures minimum |

Ce tableau est fourni à titre indicatif et n'est pas exhaustif.

8.2. Rémunération

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du Smic ou conventionnelle.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

– 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus ;

– 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

– 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;

– 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

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

8.3. Forfait horaire de la formation

Les taux de prise en charge sont définis par la section paritaire professionnelle de la branche esthétique en accord avec l'OPCA de la branche en fonction des fonds collectés.

8.4. Tutorat

Le tutorat pourra être assuré par des salariés titulaires au minimum d'un diplôme de même niveau ou le chef d'entreprise.

Dans les autres cas :

– les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés ;

– les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat pourra être financé par l'OPCA de la branche et est plafonné à 345 € (au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire :

– lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;

– ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

Un salarié ou le chef d'entreprise ne pourra pas tutorer plus de 2 salariés.

8.5. Participation d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

La participation d'un salarié peut être prise en charge par un OPCA.

Les critères seront définis par la SPP de la branche en accord avec l'OPCA.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son employeur à s'absenter, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaires, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

9. Période de professionnalisation

9.1. Objectifs

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

La période de professionnalisation associe :

– des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;

– et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

– les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;

– les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;

– et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

9.2. Bénéficiaire

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

– en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

– en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte par l'entreprise du pourcentage de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Ce pourcentage ne doit pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

– soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

– soit par le salarié.

9.3. Demande

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. S'il le souhaite, le salarié peut utiliser ses heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).

9.4. Durée

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

– si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation ;

– si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

– si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

9.5. Rémunération

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ;

En revanche, lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une rémunération spécifique dite allocation de formation. Cette allocation est versée par l'employeur.

9.6. Protection sociale

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail ...).

9.7. Tutorat

Le salarié en période de professionnalisation peut bénéficier de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont :

– d'accueillir, aider, informer et guider le salarié en période de professionnalisation ;

– d'organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

– de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;

– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

10. Durée et suivi de l'accord

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de cet accord sera assuré annuellement par la CPNE-FP de l'esthétique.

11. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

*(1) Le neuvième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6322-7 du code du travail.*
*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

*(2) La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 3.2 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 1° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*
*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

*(3) Le premier alinéa de l'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*
*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

*(4) L'article 3.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 4° 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 de l'article 66 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté.*
*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

*(5) Le premier point de l'article 3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L 6323-17 du code du travail.*
*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

---

ART.

La présente convention collective annule et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du 11 mai 1978 (idcc : 972) pour les entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Aucun accord ne pourra déroger aux dispositions de la convention collective sauf de manière plus favorable aux salariés hors les cas où les dispositions légales donnent à l'accord de branche un caractère subsidiaire.

SECTION 2

# Avenant salaires en vigueur

*Avenant n° 43 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima*

ART.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :
– après 3 ans d'ancienneté : 44,00 € ;
– après 6 ans d'ancienneté : 75,00 € ;
– après 9 ans d'ancienneté : 111,00 € ;
– après 12 ans d'ancienneté : 143,00 € ;
– après 15 ans d'ancienneté : 179,00 € ;
– après 20 ans d'ancienneté : 190,00 € ;
– après 25 ans d'ancienneté : 206,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

ART.

Grille pour les coefficients des instituts de beauté et des services généraux.

(En euros.)

| Coefficients | Salaires minima bruts mensuels |
|---|---|
| 135 | 1 848 |
| 150 | 1 861 |
| 160 | 1 877 |
| 175 | 1 895 |
| 180 | 1 917 |
| 200 | 1 995 |
| 230 | 2 072 |
| 250 | 2 300 |
| 270 | 2 834 |
| 300 | 3 875 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

(En euros.)

| Coefficients | Salaires minima bruts mensuels | |
|---|---|---|
| | Échelon A | Échelon B |
| 135 | 1 848 | 1 885 |
| 150 | 1 861 | 1 899 |
| 200 | 1 995 | 2 035 |
| 230 | 2 072 | 2 114 |
| 240 | 2 122 | 2 165 |
| 245 | 2 159 | 2 203 |
| 250 | 2 300 | 2 346 |
| 270 | 2 834 | 2 891 |
| 300 | 3 875 | 3 953 |

ART.

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.

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

ART.

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :
– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

ART.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

SECTION 3

# Avenant : Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur »

*Source officielle Légifrance*

ART.

Annexe I. CQP « Maquilleur conseil animateur »

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

Conditions d'accès. – Public visé

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

Il est accessible :

– aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique-cosmétique-parfumerie et de la coiffure (CAP, BP, bac professionnel, BTS) obtenus par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience ;
– aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 3 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé.

Pour le deuxième cas, les candidatures sont soumises à l'accord de la CPNE-FP. En cas de refus une réponse motivée sera adressée à l'intéressé dans un délai de 2 mois.

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

– salariés en formation continue (plan de formation, CIF...) ;
– jeunes complétant leur formation initiale ;
– personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formation différents ;
– personnes en contrat de professionnalisation.

Durée de la formation. – Programme

Durée

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

Une durée minimum est prévue pour chaque partie du programme de formation :

– communication : 20 heures ;
– gestion : 10 heures ;
– culture professionnelle : 30 heures ;
– option 1 (visage) : 180 heures ;
– option 2 (maquillage longue durée) : 105 heures ;
– module complémentaire : 30 heures.

Cette durée peut évoluer en fonction des parcours individuels (formation initiale, VAE).

Nombre d'heures nécessaires (*)

| Prérequis | Tronc commun | Option 1 (visage) | Option 2 (longue durée) | Module complémentaire |
|---|---|---|---|---|
| Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique | 60 | 180 | 105 | – |
| Non-diplômé de la filière esthétique mais bénéficiant d'une expérience de 3 ans dans la filière esthétique | 60 | 180 | 105 | 30 |
| Non-diplômé de la filière esthétique | 60 | 220 | 105 | 30 |
| (*) Le nombre d'heures nécessaires s'obtient en additionnant au « tronc commun » la ou les options choisies par le candidat et éventuellement en y ajoutant le module complémentaire. | | | | |

Programme

(Consulter le référentiel d'activité et de certification)

Plusieurs savoir-faire et connaissances sont déjà acquis grâce à la formation initiale. Les thèmes développés ici seront donc abordés dans l'optique d'un perfectionnement ou d'une acquisition de nouvelles compétences et connaissances. Une formation complémentaire est prévue pour les personnes non diplômées en esthétique.

| Domaine | | Module | Durée minimum |
|---|---|---|---|
| Tronc commun | Communication | S'exprimer | 20 heures |
| | | Conseiller/vendre | |
| | | Promouvoir | |
| | Gestion | Organiser | 10 heures |
| | | Gérer | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Culture professionnelle | Rechercher l'information | 30 heures |
| | | Connaître | |
| | | Culture artistique | |
| | | Réglementation | |
| Option 1 | Visage | Techniques d'épilation du visage | 180 heures |
| | | Maquillage coup d'éclat | |
| | | Maquillage lumière du jour | |
| | | Maquillage homme | |
| | | Maquillage événementiel | |
| | | Maquillage des différents types de teint | |
| | | Techniques correctives : ombre et lumière | |
| | | Pose d'accessoires | |
| Option 2<br>(l'option 1 doit être préalablement validée) | Maquillage longue durée | Connaissance du matériel | 105 heures |
| | | Hygiène, sécurité et législation | |
| | | Le contrat de consentement | |
| | | Les contre-indications | |
| | | Pigments et théorie des couleurs | |
| | | Morphologie | |
| | | Les yeux | |
| | | Les sourcils | |
| | | Les lèvres | |
| | | Les éphélides | |

Module complémentaire

Un module complémentaire est obligatoire pour les non-diplômés de la filière esthétique.

a) Fondamentaux, durée : 30 heures.

| Biologie cutanée et cosmétologie des produits de maquillage et soins des ongles | Indicateur d'évaluation |
|---|---|
| Connaître les différents types de peau et les réactions par rapport aux produits ; hygiène et sécurité. | Contrôle écrit de 1 heure sur l'ensemble des connaissances. |
| Organisation anatomique :<br>– principaux os et muscles de la tête, du cou, de la main et du pied ;<br>– notions de visagisme. | |
| Système tégumentaire :<br>– caractéristiques de l'épiderme ;<br>– caractéristiques de la peau et facteurs de variation (ethnie, sexe, âge, régions du corps) ;<br>– types de peau (peaux normales, grasses, sèches, sensibles, sénescentes). | |
| Notions de dermatologie :<br>– hématomes, cicatrices ;<br>– anomalies vasculaires (érythrose, érythème, couperose, rosacée) ;<br>– anomalies pigmentaires. | |
| L'appareil unguéal :<br>– caractéristiques ;<br>– anomalies et affections des ongles (onychopathies, onychomycoses).<br>Lutte antimicrobienne en milieu professionnel :<br>– hygiène corporelle ;<br>– hygiène des matériels et des locaux ;<br>– hygiène du linge. | |
| Conditions de travail et sécurité :<br>– principes relatifs à l'aménagement des espaces de travail : | |

| | |
|---|---|
| – aux gestes et aux postures adaptés à l'activité ;<br>– à l'organisation du travail ;<br>– aux ambiances physiques du travail ;<br>– à l'hygiène générale des locaux ;<br>– à la prévention des risques spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique). | |
| Composants des soins esthétiques :<br>– composition générale d'un produit cosmétique ;<br>– classification des produits cosmétiques ;<br>– réglementation. | |
| Techniques de démaquillage. – Les produits et leurs objectifs :<br>– produits nettoyants et d'hygiène cutanée (laits démaquillants, crèmes nettoyantes) ;<br>– mousses ;<br>– compacts démaquillants ;<br>– toniques et lotions ;<br>– démaquillants pour les yeux. | |
| Techniques de maquillage. – Les produits et leurs objectifs :<br>– bases correctrices ;<br>– fonds de teint ;<br>– poudres ;<br>– rouges à lèvres ;<br>– fards à paupières ;<br>– crayons et khôls<br>– eyeliner ;<br>– mascara. | |

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP « Maquilleur conseil animateur » par la validation des acquis de l'expérience

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats :

Titulaire au minimum du CAP esthétique-cosmétique et de 2 années d'expérience professionnelle dans des activités de maquillage.

Procédure :
– demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation ;
– renvoi du dossier complété et accompagné des dossiers des pièces justificatives des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle ;
– les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre.

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :
– diplôme ;
– certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
– dossier retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
– attestation ou recommandation du milieu professionnel.

En cas de validation partielle :
– contrôle complémentaire ;
– décision du jury quant au contenu et au volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification ;
– le candidat gardera le bénéfice des épreuves sur 5 ans.

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidatures sont préalablement instruits par la CPNE-FP qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes, la CNPEFP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas l'habilitation doit être demandée tous les 2 ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 45 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP.

Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis :
– en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
– en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

Pour la 1re année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle maquilleur conseil animateur est tenu de se déclarer en fournissant :
– le programme de formation ;
– le calendrier de formation ;
– son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du préfet de région ;
– un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément aux articles L. 6353-3 et L. 6353-4 du code du travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...) ;
– le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue ;
– la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP ;
– la preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans ;
– des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs ;
– dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelage, maquillage, stylisme ongulaire et beauté des mains...), la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable).

De plus, pour être habilité l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en esthétique dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela, il joindra au dossier une copie de :
– l'enquête de rentrée demandée par le rectorat pour les établissements scolaires ;
– un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidatures et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.
Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui transmettra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats par option en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau préalable (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie :

– des titres ou diplômes de l'esthétique, cosmétique, parfumerie ou coiffure ;
– des certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un des diplômes précités ;
– de la pièce d'identité du candidat.

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Pour les candidats nécessitant l'accord de la CPNE-FP, leur dossier sera adressé au plus tard :
– en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
– en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

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

Sur sollicitation de la CPNE-FP, l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

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

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

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

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

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :
– le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
– une copie de la pièce d'identité ;
– la copie des titres ou/et des diplômes ;
– le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
– l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

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

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :
– la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
– une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
– une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
– une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.
Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le certificat de qualification professionnel est obtenu lorsque la moyenne est obtenue pour chaque domaine :
– communication ;
– gestion ;
– culture professionnelle ;
– techniques professionnelles ;
– module complémentaire (selon les cas).

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

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

Archivage des documents

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

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :
– l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
– le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
– la date d'obtention du certificat ;
– l'adresse du centre d'examen ;
– le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
– le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

SECTION 4

# Avenant : Annexe II CQP « Spa praticien »

*Source officielle Légifrance*

ART.

Annexe II. CQP « Spa praticien »

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

ART.

La mise en place d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en termes de compétences et de qualifications. Le CQP « Spa praticien » répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les spa tous secteurs confondus (esthétique et industrie hôtelière).

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

– « Spa praticien » ;
– « Spa manager ».

Définition de l'emploi et des compétences attendues

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

Le spa praticien est un employé qui travaille en autonomie sous la direction du spa manager ou du chef d'entreprise. Il ou elle assure cinq activités principales :
– l'accueil et le suivi de la clientèle (tous publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique le spa praticien peut s'exprimer aisément en anglais ;
– le conseil et la vente de produits et de prestations spécifiques au spa ;
– la préparation du poste de travail en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin, les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement ;
– la prise en charge de la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées ;
– la réalisation de techniques esthétiques de bien être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau (entre autres : bain, sauna, hammam) ; les techniques peuvent être manuelles ou aidées par un appareil.

L'enquête a permis également de définir le spa.

Définition du spa

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

Prérequis à l'entrée en formation. – Public visé

La préparation au CQP « Spa praticien » est accessible :
– aux titulaires d'un niveau V minimum en esthétique-cosmétique ayant reçu au minimum une formation de 56 heures en gommage, enveloppement, modelage relaxant et jambes légères.

Ces candidats suivront une formation complémentaire de 160 heures en modelage corps (niveau BP esthétique-cosmétique) ; ces heures seront réalisées pendant la préparation au CQP spa ;
– aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique.

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

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

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :
– salariés bénéficiant d'un dispositif de la formation continue (plan de formation, CIF...) ;
– jeunes complétant leur formation initiale ;
– personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formation différents ;
– salariés en contrat de professionnalisation.

Durée de la formation. – Programme

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

Durée

Le spa praticien : 437 heures.
Le référentiel de formation est joint en annexe.

Programme et durée pour le niveau spa praticien

| Activités et tâches | Objectifs pédagogiques | Durée |
|---|---|---|
| Accueillir tous les publics | Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle. | 15 heures |
| | S'exprimer en anglais professionnel. | 42 heures |

| | | |
|---|---|---|
| Vendre des produits et des prestations | Rechercher les besoins<br>de la clientèle. | 7 heures |
| | Conseiller et vendre. | 14 heures |
| Préparer le poste de travail | Adapter les facteurs d'ambiance<br>à la culture du soin. | 7 heures |
| | Participer au maintien de l'organisation de l'espace. | 7 heures |
| Prendre en charge le ou la client(e) | Préparer le ou la client(e) au soin. | 21 heures |
| Réaliser des techniques esthétiques et spa | Exécuter des soins esthétiques/des modelages du monde. | 284 heures |
| | Pratiquer les différentes techniques relatives au sauna. | 10 heures |
| | Pratiquer les différentes techniques relatives au hammam. | 15 heures |
| | Pratiquer les différentes techniques relatives aux bains. | 15 heures |

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP « Spa praticien » et processus VAE

Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP « Spa praticien ».

Le candidat doit faire part d'au minimum 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier (cf. loi de modernisation sociale de 2004).

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe) :
– demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation ;
– renvoi du dossier de preuves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle ;
– les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre.

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :
– diplôme ;
– certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
– dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
– attestation ou recommandation du milieu professionnel.

Ces preuves pourront éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin esthétique spa).

En cas de validation partielle

Les conseils et préconisations du jury porteront selon les cas sur :

– le parcours d'expérience ;
– le parcours de formation complémentaire ;
– le contenu et le volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification.

Dans tous les cas, le candidat garde le bénéfice des épreuves pendant 5 ans.

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidatures sont préalablement instruits par la CPNE-FP, qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité, la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes, la CNPE-FP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas, l'habilitation doit être demandée tous les 2 ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 60 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis :
– en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
– en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

Pour la première année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle spa est tenu de se déclarer en fournissant :
– le programme de formation ;
– le calendrier de formation ;
– son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du préfet de région ;
– un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément aux articles L. 6353-3 et L. 6353-4 du code du travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...) ;
– le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue ;
– la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP ;
– la preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans ;
– des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs ;
– dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelage, maquillage, stylisme ongulaire et beauté des mains...), la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable).

De plus, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en techniques esthétiques dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela, il joindra au dossier, selon les cas, une copie de :
– l'enquête de rentrée destinée au rectorat sur les effectifs scolaires par section et par classe (pour les établissements d'enseignement secondaire) ;
– un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidatures et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

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

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau de qualification (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie :
– des titres ou diplômes ;
– des certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique-cosmétique ;
– de la pièce d'identité du candidat.

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

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

Sur sollicitation de la CPNE-FP l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

Les sujets, les modalités de l'épreuve et les grilles d'évaluation sont arrêtés par le jury national à partir des propositions formulées par les organismes de formation.
Ils sont adressés aux centres d'examen au plus tard 1 semaine avant le début des épreuves.

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

Sa mission est de certifier les évaluations. De plus il assure une surveillance et un contrôle sur le dispositif national. Il rédige un rapport annuel sur l'ensemble de la certification et apporte des préconisations si nécessaire.

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :
– le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
– une copie de la pièce d'identité ;
– la copie des titres ou/et des diplômes ;
– le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
– l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :
– la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
– une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
– une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
– une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.

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

Critères d'obtention du CQP « Spa praticien »

Après formation, la certification du spa praticien se compose de 3 unités :
– unité 1 : il s'agit d'une mise en situation professionnelle dont la finalité est de vendre des prestations et des produits spécifiques au spa avec la délivrance d'un programme personnalisé écrit ;
– unité 2 : mise en situation professionnelle en langue anglaise, l'objectif est identique à l'unité 1 ;
– unité 3 : préparer le poste de travail et réaliser des soins esthétiques et spa ; il s'agit d'une mise en situation professionnelle pour la réalisation d'un soin spa. Cette unité est complétée par un questionnement écrit destiné à présenter et à justifier les techniques qui seront réalisées.

Le CQP « Spa praticien » est validé lorsque la moyenne est obtenue à chaque unité. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP.

Le candidat absent plus de 100 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

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

Validation des acquis de l'expérience : dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et entretien avec le jury du CQP.

Archivage des documents

Les documents nécessaires à la certification seront retournés aux centres d'examen. Ils seront conservés pour une durée de 6 ans.
La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :
– l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
– le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
– la date d'obtention du certificat ;
– l'adresse du centre d'examen ;
– le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
– le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Coefficient de sortie

Titulaire du CQP « Spa praticien »

À l'issue de la certification, le titulaire du CQP « Spa praticien » sera classé au coefficient 175 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

ART.

Référentiel de formation du spa praticien

(fonctions de production)

Objectif de formation : accueillir tous les publics dans un spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle | Prendre contact avec le client :<br>- protocole d'accueil<br>- vocabulaire professionnel.<br>- communication verbale et non verbale.<br>- conduite d'entretien<br>- prise de congé en respectant les codes culturels de référence | 4 heures |
| | Identifier les besoins<br>- typologies comportementales des clients, recherche des besoins et des motivations. | 2 heures |
| | Développer une attitude professionnelle en relation avec le SPA<br>- étude des principaux codes culturels<br>- connaissance des facteurs d'ambiance : couleurs, parfums, tenue... | 7 heures |
| | Gérer le planning des rendez-vous<br>- Accueil physique et téléphonique.<br>- Gestion des imprévus. | 2 heures |
| S'exprimer en anglais professionnel | Échanger en anglais professionnel avec la clientèle :<br>- vocabulaire : accueil et suivi de la clientèle, recherche des besoins, conseil et vente.<br>- rédaction des fiches de suivi en anglais | 42 heures |

Objectif de formation : vendre des prestations et des produits spécifiques au spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Rechercher les besoins de la clientèle | Définir et évaluer les besoins de la clientèle en produits, en prestations, en disponibilité et en budget :<br>- recherche des besoins<br>- grille d'entretien personnalisé<br>- conduite de l'entretien<br>- analyse de l'information recueillie | 7 heures |
| Conseiller et vendre | Proposer un programme de soins personnalisés ainsi que les produits complémentaires :<br>- techniques de ventes sur les produits et les services (durée et caractéristiques principales) | 7 heures |
| | Répondre aux objections :<br>- les différents types d'objections | 7 heures |

| | | |
|---|---|---|
| | Reformuler et valider la proposition :<br>- techniques de reformulation<br>- protocole de validation du soin à réaliser<br>- les contre indications<br>- ficheurese de consentement | |
| | Fidéliser la clientèle :<br>- fiche conseil<br>- outils et moyens de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadrice, partenariat avec les commerçants, comités d'entreprise...) | |

Objectif de formation : préparer le poste de travail dans le spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin | Les 5 sens : la vue, l'ouïe, le goût, le toucher, l'odorat<br>Formes espace couleurs<br>Les modelages du monde<br>Cultures et outils<br>La vue : luminosité éclairage harmonie colorée<br>L'ouïe : musique niveau sonore<br>L'odorat : diffuseur de senteurs<br>Le toucher : environnemental ex : linge<br>Ressenti chaud froid<br>Température de la cabine<br>Le goût : boissons chaudes froides | 7 heures |
| Participer au maintien de l'organisation de l'espace | Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail :<br>- décoration<br>- matériel ; mobilier ; appareils<br>- ergonomie<br>- remise en ordre de l'espace de travail | 3 heures |
| | Contrôler et respecter les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail :<br>- ventilation ; aération<br>- entretien courant<br>- suivi des consignes sur les risques électriques<br>- suivi des consignes sur les risques incendies et utilisation des moyens mis à la disposition | 2 heures |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| | Veiller au respect de l'environnement :<br>- économie d'énergie<br>- biens et consommables : eau, linge<br>- tri des matières recyclables | 2 heures |

Objectif de formation : prendre en charge le ou la client(e) du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Préparer le ou la client(e) au soin | Accompagner et installer le ou la client(e)<br>- vestiaire et tenue adaptée au soin<br>- protocole d'accompagnement jusqu'à la cabine | 3 heures 30 |
| | Expliquer l'origine des techniques en se référant aux codes culturels<br>- objectifs du soin<br>- déroulement<br>- résultats attendus | 14 heures |
| | Présenter et justifier les critères de confort, d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité<br>- accessibilité (marche pieds, tapis de sol...) et confort<br>- règles spécifiques d'installation | 3 heures 30 |

Objectif de formation : réaliser des techniques esthétiques et spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Exécuter des soins esthétiques et des modelages du monde | Réaliser des protocoles de soin :<br>- Déroulement<br>- Différentes étapes<br>- Produits<br>- Enchaînement logique | 284 heures |
| | Utiliser des techniques manuelles<br>- Effleurages<br>- Pincé-déroulé<br>- Lissages<br>- Vibrations<br>- Percussions<br>- Pressions<br>- Pincements<br>- Etirements<br>- Battements<br>- Manœuvres drainantes<br>- Manœuvres stimulantes<br>- Manœuvres relaxantes | |

| | | |
|---|---|---|
| | - Pétrissages superficiels | |
| | Utiliser des techniques manuelles facilitées par des appareils<br>- Lipoaspiration<br>- Vibrations | |
| | Utiliser des appareils adaptés aux soins et aux modelages du monde :<br>- Ultra sons<br>- Infra rouges<br>- Chromoesthétique<br>- Jets<br>- Bains<br>- Bains à remous<br>- Douches sous-marines<br>- Douches affusion jets<br>- Vapeur sauna hammam<br>- Appareils à pierres chaudes<br>- Appareil vapeur : chauffe serviette... | |
| Indiquer le but recherché au travers de chaque technique<br>- Relaxation<br>- Mieux-être<br>- Détente<br>- Confort<br>- Amincissant<br>- Raffermissant<br>- Amélioration de la silhouette<br>- Objectifs | | |
| Argumenter et justifier le choix des techniques et des produits :<br>- produits utilisés<br>- Référence au protocole et aux codes culturels<br>- réponse aux besoins | | |
| Réaliser des techniques de modelage corporel de type relaxant :<br>- Protocoles<br>- Produits<br>- Effleurages<br>- Lissages<br>- Vibrations<br>- Pressions superficielles<br>- Manœuvres drainantes | | |

| | |
|---|---|
| | Réaliser des techniques de modelage de type amincissant et raffermissant :<br>- Protocoles<br>- Produits<br>- Effleurages<br>- Pincé-déroulé<br>- Lissages<br>- Vibrations<br>- Percussions<br>- Battages<br>- Pressions<br>- Pincements<br>- Manœuvres drainantes<br>- Manœuvres stimulantes<br>- Pétrissages |
| | Réaliser des techniques de modelage pour le dos, jambes légères, buste, bras et tête<br>- Protocoles<br>- Produits<br>- Effleurages<br>- Pincé-déroulé<br>- Lissages<br>- Vibrations<br>- Percussions<br>- Battements<br>- Etirements<br>- Pressions<br>- Pincements<br>- Manœuvres drainantes<br>- Manœuvres stimulantes<br>- Manœuvres relaxantes<br>- Pétrissages superficiels |
| | Réaliser des techniques de nettoyage, gommage et enveloppement :<br>- Protocoles<br>- Produits<br>- Lissages Effleurages circulaires ou non |
| | Réaliser des techniques d'enveloppement en soins spa (enveloppements chauds enveloppement froid)<br>- Protocoles<br>- Produits spécifiques du SPA |
| | |

| | | |
|---|---|---|
| pratiquer les différentes techniques relatives au Sauna | Analyser et maîtriser les différentes programmations du sauna pour obtenir différentes techniques et différents résultats :<br>- les différents saunas<br>- Effets actions liées à la température<br>- Temps d'utilisation | |
| | Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du sauna<br>- règles d'hygiène et de sécurité en vigueur<br>- contre-indications<br>- fiches techniques<br>- aération et ventilation | |
| | Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du sauna :<br>- Objectifs, déroulement et résultats attendus | |
| Pratiquer les différentes techniques relatives au hammam | Analyser et maîtriser les différentes programmations du hammam pour obtenir différentes techniques et différents résultats :<br>- les différents hammams<br>- effets et actions liées à la température<br>- temps d'utilisation | 15 heures |
| | Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du hammam<br>- règles d'hygiène et de sécurité en vigueur<br>- contre-indications<br>- fiches techniques<br>- aération et ventilation | |
| | Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du hammam :<br>- Objectifs, déroulement et résultats attendus | |
| Pratiquer les différentes techniques relatives aux Bains | Analyser et maîtriser les différentes programmations du bain pour obtenir différentes techniques et différents résultats :<br>- les différents bains<br>- effets et actions liées à la température et à l'eau<br>- temps d'utilisation | 15 heures |
| | Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du bain :<br>- règles d'hygiène et de sécurité en vigueur<br>- contre-indications<br>- fiches techniques<br>- aération et ventilation<br>- traitement de l'eau | |
| | Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du bain<br>- Objectifs, déroulement et résultats attendus | |

Processus VAE

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|---|---|---|---|
| 1 | Communication | Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif<br>Fiche RNCP | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 2 | Information | Information sur le dispositif<br>Réponses aux questions<br>Recevabilité « a priori » des candidatures<br>Envoi dossier d'inscription | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 3 | Dossier d'inscription | Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités<br>- Lettre candidature<br>- bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée.<br>- dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi | Candidat |
| 4 | Préinscription du candidat | Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP<br>Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier | CNPE-FP<br>Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 5 | Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face | Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet<br>- la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...),<br>- le référentiel visé<br>- la démarche VAE<br>- le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...)<br>Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP<br>&<br>Candidat |
| 6 | Information accompagnement | Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 7 | Accompagnement | Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP. | Accompagnateur, candidat,<br>OF habilité<br>CNPE-FP |
| 8 | Renseignement dossier de preuves | Le candidat complète son dossier de preuves<br>Durée préconisée : 4 à 6 mois | Candidat |
| 9 | Clôture du dossier | Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation | Candidat |
| 10 | Contrôle dossier | Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| 11 | Organisation des jurys | Programmation et logistique des sessions de jurys<br>Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15<br>Envoi convocation au candidat | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 12 | Pré-étude des dossiers | Lecture préalable des dossiers par le jury | Jury de validation |
| 13 | Session de jury | Le jury examine les « preuves » et identifie les questions à poser au candidat. | Jury de validation<br>&<br>Candidat |
| 13 bis | PV | Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CPNE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP<br>Jury de validation<br>CNPE-FP (jury national) |
| 14 | Envoi du PV | Envoi du procès verbal de jury au candidat<br>En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience) | CNPE-FP (jury national) |
| 15 | Remise du CQP | Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé. | CNPE-FP (jury national) |

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

- Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

- Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès- verbal.

- Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « interdire » au candidat de s'y engager mais on peut le « décourager », en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25% des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande expresse du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la « sacralise » en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

ART.

Dossier de preuves du spa praticien

CQP « Spa praticien »

N° de dossier :

1. Curriculum vitæ
(joindre les pièces justificatives)

1.Votre situation professionnelle actuelle

Salarié d'un spa :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Salarié dans un autre type de structure :

Précisez le type d'entreprise :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Quel est votre statut ?

Cadre :

Technicien :

Employé :

Travaillez-vous à temps complet ? A temps partiel ?

Précisez le nombre d'heures hebdomadaires :

Demandeur d'emploi, depuis le :

De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée ?

2. Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

| Type d'entreprise | Emploi occupé | Dates d'entrée et sortie |
|---|---|---|
| | | |

3.Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vous avez obtenus.

| Intitulé du titre, CQP ou diplôme | Date d'obtention |
|---|---|
| | |

4. Formation continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des formations que vous avez suivies.

| Intitulé de la formation | Organisme de formation | Durée | Date |
|---|---|---|---|
| | | | |

5. Activités extra-professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités extraprofessionnelles que vous menez (ou avez menées) et qui peuvent avoir un rapport avec le titre de spa praticien que vous visez (vie associative, mandats électifs, etc.).

| Type structure | Nature de l'activité | Date et durée |
|---|---|---|
| | | |

2. Entreprise dans laquelle vous exercez

Dans le cas où vous seriez actuellement demandeur d'emploi, décrivez la dernière entreprise au sein de laquelle vous avez exercé.

Activité et organisation du spa

Dans quelle tranche d'effectifs se situe l'établissement ?

Moins de 5 salariés :

De 5 à 10 salariés :

Plus de 10 salariés :

Quels sont les autres emplois occupés au sein de l'établissement ?

Indiquez, en face de l'intitulé du poste, le nombre de personnes qui l'exercent.

Spa praticien :

Spa manager :

Autre (précisez ci-dessous) :

Caractérisez le type d'environnement dans lequel se situe l'établissement dans lequel vous exercez votre activité ? (Cochez 2 items au maximum)

Centre ville

Rural

Banlieue

Centre commercial

Quartier

Zone touristique

Autre (précisez ci-dessous)

Quel % du CA annuel représente l'activité SPA dans votre entreprise ?

Moins de 25 %

De 25 à 50 %

Plus de 50 %

Décrivez en quelques lignes votre SPA, en particulier son aménagement et sa thématique.

3. Votre activité au sein de l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous une activité relevant du spa praticien?

Exercez-vous l'activité liée au spa en autonomie ou sous la responsabilité d'un supérieur ?

Oui

Non

Exercez-vous, dans le cadre de l'activité de spa praticien, des responsabilités vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nature de ces activités.

Quels sont vos principaux interlocuteurs externes dans votre activité professionnelle ?

En moins de 10 lignes, décrivez les principales missions et tâches qui vous incombent, dans le cadre de votre activité relative au spa.

Décrivez une journée de travail que vous estimez représentative de votre activité en spa, depuis votre arrivée dans l'entreprise jusqu'à votre départ.

Votre activité en qualité de spa praticien a-t-elle un caractère saisonnier ? Auquel cas, indiquez les caractéristiques de chacune des périodes constitutives d'une année type.

Décrivez en la caractérisant le type de clientèle qui fréquente le spa et les implications que cela produit sur votre activité.

Combien de soins ou protocoles spa sont-ils commercialisés au sein de votre établissement ? Nommez chacun d'eux.

Indiquez les soins ou protocoles que vous pratiquez au sein du spa.

Décrivez en quelques lignes ce que vous estimez être la définition d'un spa praticien.

Questions par activité

Accueillir la clientèle

1. À partir d'un exemple vécu, décrivez précisément la manière dont vous accueillez une cliente arrivant dans votre spa.

2. À partir d'un exemple vécu, décrivez de quelle manière vous établissez les besoins de votre cliente.

3. Comment mettez-vous en avant les références culturelles de votre spa ?

4. À partir de situations vécues, décrivez comment vous procédez à la gestion du planning des rendez-vous ? Donnez des exemples d'imprévus quant au planning, les solutions que vous avez mises en place et l'enseignement que vous en avez tiré.

5. Quelles difficultés de communication avez-vous pu rencontrer face à une cliente étrangère ?

6. Avez-vous la capacité de vous exprimer en anglais avec une cliente ? À partir d'un exemple concret décrivez en anglais, la façon dont vous avez présenté un protocole de soin à une future cliente.

Vendre

7. Quelles sont les informations que vous estimez indispensables pour conseiller efficacement et globalement votre cliente ? Appuyez-vous sur un exemple vécu. Quels sont les outils à votre disposition pour mener à bien cet entretien ?

8. À partir de deux exemples vécus, décrivez comment vous menez un entretien de conseil auprès d'une cliente se présentant au spa.

9. Citez les objections que vous rencontrez le plus fréquemment. Décrivez comment vous traitez ces objections lors d'un entretien de vente.

10. Comment procédez-vous pour valider la vente ?

11. À partir d'un exemple vécu, décrivez les supports que vous utilisez pour fidéliser votre cliente.

Mettre en place le poste de travail

Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin

12. Décrivez les facteurs d'ambiance que l'on retrouve dans une cabine de soin spa.

13. Comment sélectionnez-vous les facteurs d'ambiance liés à la culture d'un soin ?

14. A partir d'un exemple concret, décrivez un code culturel de soin.

Organiser l'espace de façon fonctionnelle et rationnelle

15.Décrivez comment vous aménagez l'espace de votre cabine de façon fonctionnelle.

16. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser votre espace de façon fonctionnelle.

17. À partir d'une situation vécue, décrivez comment vous entretenez le matériel utilisé.

18. Comment procédez-vous pour appliquer les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ?

19. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des moyens et outils mis à votre disposition lorsque vous devez contrôler et respecter les consignes de sécurité ?

20. Décrivez les moyens que vous avez mis en place dans votre entreprise afin d'assurer le suivi de vos consommations en énergie ?

21. À partir de 2 exemples vécus, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous faites pour réduire vos consommations (produits et consommables).

22. À partir d'un exemple vécu, comment sélectionnez-vous les produits d'entretien ?

Prendre en charge le ou la client(e)

23. À partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vous mettez en oeuvre, en accord avec votre employeur, lorsque vous préparez votre client à recevoir un soin.

24. Indiquez comment vous procédez pour accompagner votre client jusqu'à votre cabine de soin.

25. À partir d'un exemple vécu, décrivez comment vous procédez pour informer votre client sur les contre-indications liées à une prestation.

Vous joindrez un exemple de fiche de protocole de soin validée par un de vos clients.

26. Décrivez comment vous procédez pour expliquer à votre client l'origine des techniques que vous mettez en oeuvre. Vous détaillerez deux exemples précis qui se réfèrent à des codes culturels.

27. Présentez les différents moyens mis en oeuvre dans votre entreprise pour faciliter l'accessibilité de votre client aux espaces de soins.

Vous donnerez 3 exemples précis.

28. Citez 4 règles de sécurité à observer quotidiennement lors de la prise en charge de votre cliente.

Réaliser des techniques esthétiques et spa

Exécuter des soins esthétiques et des modelages du monde

29. Décrivez de façon générale la façon de mettre en place un protocole de soin en vous appuyant sur un exemple concret.

30. Citez et expliquez les différents objectifs que vous pouvez obtenir lors des soins spa ; classez-les en deux principales catégories et indiquez-en les indicateurs d'efficacité.

31. Dans le cadre de la réalisation de ces deux protocoles, expliquez les différentes techniques manuelles que vous avez développées et leur objectif respectif.

32. Qu'avez-vous utilisé pour optimiser ces techniques manuelles, dans quel cadre, et quels résultats avez-vous pu constater ?

33. Pouvez-vous citer des appareils nécessaires à l'espace spa en expliquant leur intérêt ?

34. Expliquez comment sont traduits les différents codes culturels à travers les protocoles de soins que vous avez eu l'occasion de travailler.

Pratiquer les différentes techniques (sauna/hammam/bains)

35.Lors de l'accompagnement d'un client vers une séance de sauna/hammam/bains décrivez les étapes d'installation et de programmation.

36. Citez 4 précautions de sécurité liées à l'utilisation du sauna/hammam/bains.

37. Citez 4 contre-indications relatives à l'utilisation du sauna/hammam/bains. A partir de deux exemples concrets, décrivez dans quels cas vous avez orienté votre cliente vers un autre soin d'hydrothérapie et lequel.

38. A partir d'un exemple vécu, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous réalisez un rituel de soin lié au hammam.

SECTION 5

# Avenant : Annexe III CQP « Spa manager »

*Source officielle Légifrance*

ART.

Annexe III. CQP « Spa manager »

(Cahier des charges du 16 juin 2010)

ART.

La mise en place d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en termes de compétences et de qualifications. Le CQP « Spa manager » répond aux besoins exprimés par les professionnels exerçant dans les spa tous secteurs confondus (esthétique et industrie hôtelière).

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

– « Spa praticien » ;
– « Spa manager ».

Définition de l'emploi et des compétences attendues

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

Le spa manager travaille en autonomie sous la direction du chef d'entreprise, il gère le spa et l'équipe. Il ou elle assure huit activités principales :

– le recrutement du personnel travaillant dans le spa ;
– le management de l'équipe, en particulier la gestion des plannings, les entretiens d'évaluation et la formation ;
– la gestion du social en collectant les informations utiles à l'entreprise (éléments du salaire et du contrat de travail) et en informant les salariés du spa (affichage réglementaire) ;
– la veille de l'exécution de l'entretien et le contrôle de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
– la gestion de la matière d'œuvre et du petit matériel ; la relation avec les fournisseurs ;
– la gestion de la trésorerie du spa par le suivi de tableaux de bord, l'encaissement et le décaissement ;
– la veille et l'animation commerciale du spa ; la création et la mise en œuvre de stratégies au service d'un objectif commercial ;
– la création de protocoles d'accueil et de protocoles de soins.

En cas de besoin, le spa manager assure l'accueil et le suivi de la clientèle, la vente de produits et de prestations spécifiques au spa, la réalisation de techniques esthétiques de bien-être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau (entre autres : bain, sauna, hammam) ; les techniques peuvent être manuelles ou aidées par un appareil.

L'enquête a permis également de définir le spa.

Définition du spa

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

Prérequis à l'entrée en formation. – Public visé

La préparation au CQP « Spa manager » est accessible :

– aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique avec 2 ans d'expérience professionnelle en spa en qualité de praticien(ne) (ou équivalent temps plein) ;
– aux titulaires du CQP « Spa praticien ».

Dans le cadre de la VAE (cf. loi de modernisation sociale de 2004), le candidat doit faire part d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle en qualité de responsable de spa et praticien (ou équivalent temps plein).

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

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :
– salariés bénéficiant d'un dispositif de la formation continue (plan de formation, CIF...) ;
– jeunes complétant leur formation initiale ;
– personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formation différents ;
– salariés en contrat de professionnalisation.

Durée de la formation. – Programme

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

Durée du CQP « Spa manager » : 255 heures + 7 heures « accompagnement du dossier » : 262 heures.

Programme et durée du CQP « Spa manager » (le référentiel de formation est joint en annexe

| Activités et tâches | Objectifs pédagogiques | Durée |
|---|---|---|
| Recruter le personnel du spa | Rédiger une fiche de poste | 7 heures |
| | Rédiger une offre d'emploi | 3 h 30 |
| | Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche | 7 heures |

| | | |
|---|---|---|
| | Réaliser l'entretien d'embauche | 14 heures |
| Manager l'équipe du spa | Concevoir les plannings des salariés | 28 heures |
| | Réaliser un entretien d'évaluation | 10 h 30 |
| | Conduire une réunion | 14 heures |
| | Construire le plan de formation | 14 heures |
| Gérer le social relatif au spa | Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un bulletin de salaire | 2 heures |
| | Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du contrat de travail | 4 heures |
| | Veiller au respect des règles d'affichage | 1 heure |
| Garantir et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du spa | Établir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils | 2 heures |
| | Faire appliquer les règles de sécurité | 1 h 30 |
| Gérer la matière d'œuvre et le petit matériel du spa | Évaluer les besoins | 7 heures |
| | Sélectionner les fournisseurs | 7 heures |
| | Réaliser un suivi de stock vente et cabine, l'inventaire | 7 heures |
| | Renseigner les documents commerciaux | 3 h 30 |
| Gérer la trésorerie du spa | Encaisser, décaisser | 21 heures |
| | Établir un budget prévisionnel | 21 heures |
| | Réaliser un tableau de bord, un échéancier | 7 heures |
| Assurer la veille commerciale et l'animation du spa | Construire et gérer le planning de rendez-vous clients | 7 h 30 |
| | Créer un fichier clients | 3 h 30 |
| | Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial ; et créer un événement | 38 heures |
| | Établir et interpréter le tableau de bord du suivi des animations | 3 h 30 |
| | Mettre en œuvre les règles et les techniques du marchandisage adaptées au spa, décrire<br>les aménagements possibles d'un linéaire | 3 h 30 |
| | Appliquer la réglementation professionnelle | 3 heures |
| Créer des protocoles pour le spa | Créer des protocoles d'accueil spa | 3 h 30 |
| | Créer des protocoles de soins spa | 10 h 30 |

Un module de formation complémentaire « accompagnement du dossier » d'une durée de 7 heures permettra de soutenir le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier.

Formation en alternance

Le CQP pourra s'organiser en alternance conformément à la présente convention collective.

La durée de la formation en centre sera au moins égale à celle prescrit par la CPNE-FP.

Obtention du CQP « Spa manager » et processus VAE

Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP « Spa manager »

Dans le cadre de la VAE le candidat doit faire part d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle en qualité de responsable de spa et praticien (ou équivalent temps plein). Professionnels titulaires au minimum du diplôme de niveau IV esthétique ou ayant obtenu le CQP « Spa praticien ».

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe) :
– demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation ;
– renvoi du dossier de preuves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle.

Les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre.

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :
– diplôme ;
– certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
– dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
– attestation ou recommandation du milieu professionnel ;

Ces preuves pourront éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin esthétique spa).

En cas de validation partielle

Les conseils et préconisations du jury porteront selon les cas sur :
– le parcours d'expérience ;
– le parcours de formation complémentaire ;
– le contenu et le volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification.

Dans tous les cas le candidat garde le bénéfice des épreuves pendant 5 ans.

Habilitation des centres de formation

Principes

Les organismes de formation sont habilités par la CPNE-FP.

Les dossiers de candidatures sont préalablement instruits par la CPNE-FP, qui délègue à la FIEPPEC le traitement administratif des dossiers. Elle se charge de contrôler entre autres la capacité de l'organisme à mobiliser les ressources et les moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de son champ d'activité, la FIEPPEC est reconnue compétente dans ce rôle technique d'instruction, la CPNE-FP restant l'instance décisionnaire.

L'organisme qui ne respecte pas le cahier des charges du CQP pourra recevoir un rappel de la part de la CPNE-FP pour une mise en conformité. Si la situation perdure ou que les explications recueillies demeurent insuffisantes, la CNPE-FP pourra alors lui retirer son habilitation.

Dans tous les cas, l'habilitation doit être demandée tous les 2 ans.

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 60 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis :
– en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
– en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

Pour la première année, le calendrier de formation sera défini indépendamment des périodes indiquées ci-dessus et diffusé sous l'autorité de la CPNE-FP.

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle spa est tenu de se déclarer en fournissant :
– le programme de formation ;
– le calendrier de formation ;
– son numéro de déclaration d'activité enregistrée auprès du préfet de région ;
– un exemplaire de contrat de formation professionnelle : il sera rédigé conformément aux articles L. 6353-3 et L. 6353-4 du code du travail (il précisera entre autres la durée de la formation, l'effectif, le niveau préalable requis, le déroulement de la formation, la liste des formateurs et leur qualification...) ;
– le règlement intérieur remis aux stagiaires de la formation professionnelle continue ;
– la description des locaux et du matériel destinés à la préparation du CQP ;
– la preuve de l'ouverture de l'organisme de formation depuis 5 ans ;
– des documents justifiant la qualification et l'expérience professionnelle des formateurs ;
– dans le cas spécifique des centres dispensant des formations qualifiantes (sans déboucher sur un diplôme) relatives aux actes esthétiques (modelage, maquillage, stylisme ongulaire et beauté des mains...), la garantie que les personnes formées soient déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable).

De plus, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. Il pourra éventuellement sous-traiter une partie de la formation dans la limite du tiers de la durée du programme de formation.

En cas de sous-traitance, l'organisme fournira une plaquette de présentation de l'organisme tiers.

L'organisme devra respecter et accepter sans réserve les conditions du cahier des charges.

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en techniques esthétiques dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela, il joindra au dossier, selon les cas une copie de :
– l'enquête de rentrée destinée au rectorat sur les effectifs scolaires par section et par classe (pour les établissements d'enseignement

secondaire) ;
– un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidatures et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.
Les documents sont adressés au secrétariat de la CPNE-FP, qui transmettra à ses membres.

Avant l'entrée en formation

L'organisme devra fournir la liste des candidats en précisant le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale (quand il existe) et le niveau de qualification (titre, diplôme ou expérience professionnelle). Il adressera la copie :
– des titres ou diplômes ;
– des certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique cosmétique ;
– de la pièce d'identité du candidat.

Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation au secrétariat de la CPNE-FP.

Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

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

Sur sollicitation de la CPNE-FP, l'organisme enverra les propositions de sujets d'examen.

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

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

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

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

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

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :
– le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
– une copie de la pièce d'identité ;
– la copie des titres ou/et des diplômes ;

– le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
– l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :
– la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
– une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
– une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
– une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.

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

Critères d'obtention du CQP « Spa manager »

Après formation, la certification du spa manager se compose d'une unité.

Unité 1: évaluation à la fois orale et écrite ; il s'agit de rédiger et de présenter un dossier réalisé en référence à un cas donné dont l'objectif est de créer ou mettre en place un spa ; la soutenance se déroule devant un jury composé de professionnel(s) (1 professionnel au minimum), 4 000 mots maximum.

Le CQP « Spa manager » est validé lorsque la moyenne est obtenue. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent plus de 50 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

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

Validation des acquis de l'expérience : dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et entretien avec le jury du CQP.

Archivage des documents

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

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :
– l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
– le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
– la date d'obtention du certificat ;
– l'adresse du centre d'examen ;
– le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
– le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Coefficient de sortie

Titulaire du CQP « Spa manager »

À l'issue de la certification, le titulaire du CQP « Spa manager » sera classé au coefficient 300 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

ART.

Annexe. Référentiel de formation Spa manager (fonctions de gestion)

Objectif de formation I : recruter le personnel du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Rédiger une fiche de poste | Les différents types de contrats de travail<br>Les articles relatifs aux conditions de travail, à la définition et à la classification des emplois de la convention collective applicable<br>Les filières de formation de la branche concernée<br>Les dispositifs publics en faveur de l'emploi et de l'insertion<br>Les éléments clé d'une fiche de poste | 7 heures |
| Rédiger une offre d'emploi | Les éléments clé d'une offre d'emploi<br>Les supports de communication des offres d'emploi<br>Les différents modes de recrutement (interne, externe) | 3 h 30 |
| Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche | Dossier de candidature (lettre de motivation et CV)<br>Lettres type (convocation, refus) | 7 heures |
| Réaliser l'entretien d'embauche | Les étapes-clé de l'entretien d'embauche : déroulement, préparation, contenu, techniques, analyse, compléments de l'entretien de recrutement (tests d'aptitude ou de connaissances, mise en situation) prise de décision | 14 heures |

Objectif de formation II : manager l'équipe du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Concevoir les plannings des salariés | Tableur ou logiciel de gestion du temps<br>Exercices pratiques<br>Bureautique (traitement de texte et tableur) | 28 heures |
| Réaliser un entretien d'évaluation | Les étapes de l'entretien : stratégie de l'entreprise, comparaison objectifs N-1 et N, objectifs à venir, évaluation des moyens ;<br>Formalisation | 10 h 30 |
| Conduire une réunion | Les différentes étapes de la réunion : objectif, sélection des participants, contenu (rédaction du compte-rendu de la réunion), traitement de texte,<br>Contrôle de la mise en œuvre des décisions, techniques d'animation de groupes. | 14 heures |
| Construire le plan de formation | Les dispositifs de la formation professionnelle<br>Les partenaires de la formation (OPCA, FONGECIF ; Région...)<br>Les priorités de la branche professionnelle<br>La convention collective<br>Tableau de bord | 14 heures |

Objectif de formation III : gérer le social relatif au spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un bulletin de salaire | Les éléments constituant la paie | 2 heures |
| Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du contrat de travail | Le registre du personnel<br>Les éléments du contrat de travail<br>Les sources légales et conventionnelles du contrat de travail (droit commun et alternance)<br>La DUE | 4 heures |
| Veiller au respect des règles d'affichage | Les articles et informations obligatoires | 1 heure |

Objectif de formation IV : garantir et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Établir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils | Les protocoles d'hygiènes et d'entretien : matériels, cabines, linge<br>Les gestes écoresponsables (énergie, environnement) | 2 heures |
| Faire appliquer les règles de sécurité | Suivi du document unique<br>Suivi du registre de sécurité<br>L'affichage des consignes de sécurité | 1 h 30 |

Objectif de formation V : gérer la matière d'œuvre et le petit matériel du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Évaluer les besoins | Les ratios d'utilisation (prévisionnel ventes et prestations) | 7 heures |
| Sélectionner les fournisseurs | Connaissance du marché<br>Recherche et évaluation des offres commerciales des fournisseurs ; comparaison des devis<br>Le cahier des charges | 7 heures |
| Réaliser un suivi des stocks de l'espace de vente et des cabines, l'inventaire | Les différentes méthodes<br>Tableau de bord<br>Tableur | 7 heures |
| Renseigner et suivre les documents commerciaux | Les différents documents commerciaux | 3 h 30 |

Objectif de formation VI : gérer la trésorerie du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Encaisser, décaisser | Les moyens de paiement, encaissements, décaissements, remises, le livre de caisse, les principes de la facturation | 21 heures |

| | | |
|---|---|---|
| Établir un budget prévisionnel | Les éléments constitutifs du prévisionnel, les fonctionnalités d'un tableur lié à un tableau de trésorerie ou tableau prévisionnel, les délais de règlement | 21 heures |
| Réaliser un tableau de bord/ échéancier | Le tableau de bord | 7 heures |

Objectif de formation VII : assurer la veille commerciale et l'animation du spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Construire et gérer le planning de rendez-vous clients | La durée des différents soins<br>Tableur ou logiciel de suivi | 7 h 30 |
| Créer un fichier clients | Les éléments constitutifs d'une fiche client<br>Les différentes catégories de clients<br>Tableur pour la constitution d'une base de données | 3 h 30 |
| Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial et créer un événement | Les étapes constitutives d'une animation depuis la décision jusqu'à l'évaluation :<br>- préparation ;<br>- promotion ;<br>- planning ;<br>- fichier clients (utilisation et suivi) ;<br>- gestion des stocks ;<br>- rotation des stocks ;<br>- l'évaluation du résultat ;<br>- objectifs commerciaux de l'animation.<br>Les objectifs des offres promotionnelles : gestion, rotation du stock, mise en avant produits ou marques, etc. ;<br>Les techniques de vente spécifiques à l'animation ;<br>Pôles d'attraction ;<br>Visuels. | 38 heures |
| Établir et interpréter le tableau de bord du suivi des animations | Tableau de bord pour le suivi d'une animation : critères et indicateurs d'évaluation (stocks, fichiers clients, résultats)<br>Évaluation : outils et enquêtes de satisfaction | 3 h 30 |
| Mettre en œuvre les règles et les techniques du marchandisage adaptées au spa, décrire les aménagements possibles d'un linéaire | Techniques de marchandisage : linéaires, mise en avant d'un produit, plots, information sur le lieu de vente et publicité sur le lieu de vente<br>Valorisation et présentation des produits en rayon (« facing » ou frontal)<br>Étiquetage<br>Outils d'aide à la vente | 3 h 30 |
| Appliquer la réglementation professionnelle | Réglementation relative à la publicité et à la vente<br>Consignes de sécurité relatives à l'accueil du public (au niveau de l'espace et des protocoles d'accueil et de soins) | 3 heures |

Objectif de formation VIII : créer des protocoles pour le spa

| Objectifs pédagogiques | Contenu | Temps de formation |
|---|---|---|
| Créer des protocoles d'accueil spa | Communication verbale, non verbale, gestuelle<br>Les différentes thématiques culturelles<br>Facteurs d'ambiance | 3 h 30 |
| Créer des protocoles de soins spa | Les caractéristiques et les typologies de soins spa<br>Les produits<br>Les matériels<br>Les modes opératoires d'un soin spa | 10 h 30 |

Un module de formation complémentaire (7 heures) « Accompagnement du dossier » permettra d'accompagner le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier

Processus VAE

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|---|---|---|---|
| 1 | Communication | Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif<br>Fiche RNCP | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 2 | Information | Information sur le dispositif<br>Réponses aux questions<br>Recevabilité « a priori » des candidatures<br>Envoi dossier d'inscription | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 3 | Dossier d'inscription | Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités :<br>- lettre candidature ;<br>- bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée ;<br>- dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi. | Candidat |
| 4 | Préinscription du candidat | Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP<br>Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier | CNPE-FP<br>Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 5 | Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face | Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet<br>- la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...) ;<br>- le référentiel visé ;<br>- la démarche VAE ;<br>- le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...).<br>Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & candidat |
| 6 | Information accompagnement | Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | Accompagnement | Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP. | Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP |
| 8 | Renseignement dossier de preuves | Le candidat complète son dossier de preuves.<br>Durée préconisée : 4 à 6 mois | Candidat |
| 9 | Clôture du dossier | Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation | Candidat |
| 10 | Contrôle dossier | Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|---|---|---|---|
| 11 | Organisation des jurys | Programmation et logistique des sessions de jurys.<br>Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15.<br>Envoi convocation au candidat. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 12 | Pré-étude des dossiers | Lecture préalable des dossiers par le jury | Jury de validation |
| 13 | Session de jury | Le jury examine les « preuves » et identifie les questions à poser au candidat. | Jury de validation & candidat |
| 13 bis | PV | Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CPNE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP<br>Jury de validation<br>CNPE-FP (jury national) |
| 14 | Envoi du PV | Envoi du procès-verbal de jury au candidat.<br>En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience). | CNPE-FP (jury national) |
| 15 | Remise du CQP | Le CQP est signé par le président et le vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé. | CNPE-FP (jury national) |

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès- verbal

Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « interdire » au candidat de s'y engager mais on peut le « décourager », en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25% des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande expresse du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la « sacralise » en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

ART.

Dossier de preuves du spa manager

CQP « Spa manager »

N° de dossier :

1. Curriculum vitae

(joindre les pièces justificatives)

1. Votre situation professionnelle actuelle

Salarié dans un spa :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Salarié dans un autre type de structure :

Précisez le type d'entreprise :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Quel est votre statut ?

Cadre :

Technicien :

Employé :

Travaillez-vous à temps complet ? À temps partiel ?

Précisez le nombre d'heures hebdomadaires :

Demandeur d'emploi, depuis le...

De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée :

2. Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

| Type d'entreprise | Emploi occupé | Dates entrée et sorties |
|---|---|---|
| | | |

3. Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vous avez obtenus.

| Intitulé du titre, CQP ou diplôme | Date d'obtention |
|---|---|
| | |

4. Formation continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des formations que vous avez suivies.

| Intitulé de la formation | Organisme de formation | Durée | Date |
|---|---|---|---|
| | | | |

5. Activités extra-professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités extra-professionnelles que vous menez (ou avez menées) et qui peuvent avoir un rapport avec le titre de spa manager que vous visez (vie associative, mandats électifs, etc.).

| Type structure | Nature de l'activité | Date et durée |
|---|---|---|
| | | |

2. Entreprise dans laquelle vous exercez

Dans le cas où vous seriez actuellement demandeur d'emploi, décrivez la dernière entreprise au sein de laquelle vous avez exercé.

Activité et organisation du spa :

Dans quelle tranche d'effectif se situe l'établissement ?

Moins de 5 salariés :

De 5 à 10 salariés :

Plus de 10 salariés :

Quels sont les autres emplois occupés au sein de l'établissement ?

Indiquez en face de l'intitulé du poste, le nombre de personnes qui l'exercent.

Spa praticien :

Spa manager :

Autre (précisez ci-dessous) :

Caractérisez le type d'environnement dans lequel se situe l'établissement dans lequel vous exercez votre activité (cochez 2 items au maximum) ?

Centre-ville :

Rural :

Banlieue :

Centre commercial :

Quartier :

Zone touristique :

Autre (précisez ci-dessous) :

Quel pourcentage du chiffre d'affaires annuel représente l'activité spa dans votre entreprise ?

Moins de 25 % :

De 25 à 50 % :

Plus de 50 % :

Décrivez en quelques lignes votre spa, en particulier son aménagement et sa thématique.

3. Votre activité au sein de l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous une activité relevant du Spa manager ?

Exercez-vous l'activité liée au spa en autonomie ou sous la responsabilité d'un supérieur :

Oui

Non

Quelles responsabilités exercez-vous, dans le cadre de l'activité de spa manager, vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nature de ces activités.

Quels sont vos principaux interlocuteurs externes ? Dans quels domaines d'activité professionnelle ? Décrivez-les.

En moins de 10 lignes, décrivez les principales missions et tâches qui vous incombent, dans le cadre de votre activité relative au spa.

Décrivez une journée de travail que vous estimez représentative de votre activité en spa, depuis votre arrivée dans l'entreprise jusqu'à votre départ.

Votre activité en qualité de spa manager a-t-elle un caractère saisonnier ? Auquel cas, indiquez les caractéristiques de chacune des périodes constitutives d'une année type.

Décrivez en la caractérisant le type de clientèle qui fréquente le spa et les implications que cela produit sur votre activité.

Combien de soins ou protocoles spa sont-ils commercialisés au sein de votre établissement ? Nommez chacun d'eux et indiquez la nature de votre responsabilité.

Décrivez en quelques lignes ce que vous estimez être la définition d'un spa manager.

Questions par activité

Recrutement

1. Comment identifiez-vous et formalisez-vous le besoin d'un nouveau poste ?

2. Quelles méthodes, quels interlocuteurs et quel mode avez-vous sélectionnés pour recruter un nouveau salarié ? Vous préciserez également les outils nécessaires pour sélectionner les postulants.

3. À partir de votre expérience, vous préciserez comment vous avez formulé la convocation ou le refus d'un postulant.

4. Décrivez le dernier entretien d'embauche que vous avez réalisé. Vous préciserez comment vous l'avez préparé, quel en a été le contenu et comment vous avez pris votre décision.

Management de l'équipe

5. Décrire le planning type d'une semaine de l'équipe dans votre spa. Vous décrirez la méthode et les outils que vous utilisez habituellement.

6. Quels dispositifs de la formation professionnelle avez-vous utilisés pour former votre équipe ?Vous en indiquerez la nature et les organisations que vous avez sollicitées.

7. À quel moment avez-vous réalisé un entretien d'évaluation avec chaque membre de votre équipe ? Vous préciserez les objectifs de cet entretien, les points que vous avez abordés et les moyens que vous avez mis à la disposition du salarié à l'issue de l'entretien.

8. Décrivez la dernière réunion que vous avez réalisée avec votre équipe : vous préciserez l'objectif, la nature des participants et le contenu de la réunion. Vous pourrez joindre à votre dossier de preuves la copie du compte rendu de réunion.

Gestion du social

9. On apprend aussi par ses erreurs. Donnez un exemple d'échec ou d'erreur lorsque vous avez transmis des éléments erronés pour l'établissement du bulletin de salaire d'un de vos collaborateurs.

10. Vous indiquerez les éléments indispensables pour établir un bulletin de salaire.

11. Lors d'un recrutement, qui établit le contrat de travail ? S'il s'agit de votre employeur ou d'un expert-comptable, vous indiquerez les éléments que vous transmettez pour l'établissement d'un contrat de travail.

Contrôle de l'entretien des locaux et la sécurité

12. Avez-vous mis en place un/des protocoles de nettoyage ? Vous décrirez, à partir de votre expérience, les procédures de contrôle que vous utilisez pour vérifier la propreté de vos appareils et de vos locaux.

13. Quelles sont pour vous les bonnes pratiques de nettoyage dans le cadre du respect de l'environnement ?

Gestion de la matière d'oeuvre

14. À quelles périodes réalisez-vous un inventaire des stocks dans l'espace de vente et des cabines et sous quelle méthode ?

15. À partir de votre expérience, comment prenez-vous connaissance du marché des produits cosmétiques et quelles informations et critères vous sont utiles pour sélectionner un fournisseur ?

16. Quelle procédure avez-vous mise en place pour évaluer vos besoins en matière d'oeuvre ?

Gestion de la trésorerie

17. Décrivez les fonctionnalités du logiciel de trésorerie que vous utilisez.

18. À quel moment avez-vous eu besoin d'un tableau de bord et à partir de quelles informations et de quels éléments l'avez-vous constitué ?

Animation et gestion de la veille commerciale

19. À partir d'un exemple vécu, vous décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser une animation portant sur l'un des soins que vous proposez dans le spa et que vous voulez relancer.

20. On apprend aussi grâce à ses erreurs ; donnez un exemple d'échec ou d'erreur d'une action commerciale mise en oeuvre au sein de votre spa que vous avez vécu. Vous indiquerez notamment comment vous avez évalué cet échec. Quelles leçons avez-vous tirées de cette expérience ?

21. Avez-vous mis en place les moyens d'assurer un suivi de vos clients en spa ?

22. Comment avez-vous mis en oeuvre une stratégie d'animation annuelle pour le spa et quels en étaient les objectifs commerciaux ?

23. Quels outils utilisez-vous pour évaluer une stratégie commerciale et/ou un événement ?

Création des protocoles

24. Comment organisez-vous l'accueil d'un nouveau client ?

25. Décrivez et justifiez les étapes d'un nouveau protocole de soin que vous avez mis en place. Vous indiquerez les produits et matériels que vous avez utilisés pour créer ce protocole.

SECTION 6

# Avenant : Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Il est convenu un accord sur la durée du travail entre la confédération nationale artisanale des instituts de beauté ; la fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ; l'union nationale des instituts de beauté, d'une part, et la fédération du commerce et des services CGT ; la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; la fédération des services CFDT ; la fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; le syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique, d'autre part.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 2

1. Durée légale du travail

Dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche, la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine civile.
Pour le personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du travail est répartie de la façon suivante :

– 26 heures et 30 minutes de cours effectifs ;
– 8 heures et 30 minutes consacrées aux tâches pédagogiques connexes.
La durée du travail correspondant aux tâches pédagogiques connexes (définies par l'accord du 2 juin 2009 sur les classifications d'emploi) peut être calculée soit en fonction du temps de travail effectif réalisé sur le lieu de travail, soit de manière forfaitaire sur la base de la durée du face-à-face pédagogique (cours effectifs).
Dans cette seconde hypothèse, le temps de travail pourra être effectué en dehors du lieu de travail et les tâches pédagogiques connexes pourront être réalisées en dehors des périodes consacrées aux cours, c'est-à-dire notamment pendant les périodes de congés scolaires, lors des périodes de formation en milieu professionnel et lors des périodes d'examen.

2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Par principe, les heures supplémentaires sont rémunérées.
Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

– de 25 % de la 36e heure à la 43e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
– de 50 % à partir de la 44e heure de travail au cours d'une semaine.

3. Institution d'un repos compensateur de remplacement (RCR)

Les entreprises assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes et périodiques de leur activité pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant l'année.
Les partenaires sociaux conviennent qu'il est possible d'adopter un repos compensateur en remplacement d'heures supplémentaires.
Ils décident des contreparties accompagnant les possibilités nouvelles d'aménagement du temps de travail.
Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférent par un repos compensateur équivalent est autorisé et décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.
Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

– à 125 % du temps ainsi effectué de la 36e heure à la 43e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
– à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la 44e heure de travail au cours d'une semaine,
cela sans préjudice des dispositions prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail (contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel).
Les repos compensateurs de remplacement (RCR) auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 4 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée, soit par demi-journée.
Pour le personnel des écoles d'esthétique, le repos compensateur pourra, en accord avec le salarié, être cumulé et pris en fin d'année scolaire afin de le regrouper avec les congés d'été.
Les heures supplémentaires, dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

4. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel et dans la limite de 20 heures donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée pas la loi.
Le droit à repos est ouvert dès lors que la contrepartie obligatoire atteint 7 heures.
Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

– à 50 % du temps pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
– à 100 % du temps pour les entreprises de plus de 20 salariés.
Lorsque des droits à contrepartie obligatoire en repos sont ouverts, les repos doivent être pris dans les 2 mois qui suivent.

Une demande de repos ne peut être différée par l'employeur que dans un délai de 2 mois maximum.
Les contreparties en repos peuvent être prises par journée ou demi- journée.

ART. 4

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

1. Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.
Par assimilation, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte pour la même période, de l'application de la durée légale du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.
Il est rappelé que le personnel à temps partiel ne peut relever du régime général de la sécurité sociale qu'à partir de 17 heures par semaine ou 200 heures par trimestre.

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

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.
Dans les entreprises où il existe une représentation du personnel, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail.

3. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.
Il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne :

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

4. Durée du travail

En aucun cas, le temps de travail d'un salarié à temps partiel, compte tenu de son horaire contractuel et des heures complémentaires, ne pourra excéder la durée légale du travail.
Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :
1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B ;
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z,
la durée minimum ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf demande du salarié.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont prévues au contrat de travail et effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

ART. 5

1. Congés payés

Les congés payés seront attribués comme suit, compte tenu des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.
La durée de congé normal est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai), soit 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné.
Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel, les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante : 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ; 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ; 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.
Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.
Les congés payés seront attribués soit par la fermeture de l'entreprise, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.
Les conjoints travaillant dans la même entreprise prendront à leur demande leurs congés simultanément.
Si les congés sont fractionnés, il sera attribué 2 jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à 6 jours et 1 jour supplémentaire si le congé est compris entre 3 et 5 jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise en dehors de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).
Les demandes de congés seront déposées au plus tard le 15 janvier auprès de l'employeur par écrit. L'ordre des congés devra être porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars. Si l'entreprise ne ferme pas, il sera tenu compte de la situation familiale des intéressés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté dans l'entreprise.
Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à 2 jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.
L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.
La prise de congé principal payé est fixée du 1er mai au 31 octobre.
Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés.

2. Congés exceptionnels payés

Un congé exceptionnel de 4 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié sans condition d'ancienneté.
Un congé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé au salarié en cas de décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un enfant.
Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant.
Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille, de la nièce ou du neveu.
Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de 3 jours sera accordé au père en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.
Un congé exceptionnel payé hors quota de congés payés d'une durée de 35 heures sera accordé aux jeunes en alternance lors de la période des révisions prévue dans le calendrier de formation précédant la première épreuve d'examen validant un diplôme reconnu par la branche de l'esthétique.
Les salariés bénéficieront, à l'occasion de leur déménagement et à leur demande, d'un congé exceptionnel non payé d'une journée sur présentation d'un justificatif. Une journée sera rémunérée tous les 3 ans.

3. Autorisation d'absence

En cas de maladie de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder 1 mois.
Le salarié désirant bénéficier de ce congé exceptionnel devra en aviser son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 48 heures suivant le début de ce congé.

4. Jours fériés chômés payés

Les jours fériés légaux autres que le 1er Mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

5. Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Le dimanche est par principe le jour de repos

hebdomadaire. Le travail du dimanche est fondé sur le respect strict du volontariat.
Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3.
Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.
Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont rémunérées avec une majoration de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

ART. 6

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

ART. 7

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

ART. 3

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

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

Définition des emplois intermittents :

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

Surveillant (e)

Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

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

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

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

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission.

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

- les périodes de travail ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

2. Rémunération

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

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

3. Ancienneté

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

4. Heures complémentaires

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

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

ART.

Champ d'application

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

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

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;

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

5. Les activités de bronzage.

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

SECTION 7

## Avenant : Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011

*Source officielle Légifrance*

ART.

L'avenant no 1 du 28 juin 2011 est rattaché à l'accord professionnel du 28 janvier 2010 paru dans le Bulletin officiel no 2010-22 du 26 juin 2010.

SECTION 8

# Avenant : Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions, un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, et de la parfumerie décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance de la garantie libellée « maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ».

ART. 2

L'article 2 « Bénéficiaires de l'accord du 16 mars 2009 » est remplacé :
« Bénéficie des garanties, l'ensemble du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.
Bénéficient de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.
Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

– remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
– être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.
– justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
– ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.
Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.
Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.
Exemple :

| Durée du contrat de travail | Durée de la garantie |
|---|---|
| Durée contrat < à 1 mois | Pas de droit |
| Durée contrat = 1 mois entier | 1 mois de maintien de droits |
| Un mois < durée contrat < 2 mois | 1 mois de maintien de droits |
| Durée contrat = 2 mois entiers | 2 mois de maintien |
| 2 mois < durée contrat < 3 mois | 2 mois de maintien |
| Durée contrat = 3 mois entiers | 3 mois de maintien |
| Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits. | |

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.
En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. »
L'article 5 « Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations » est remplacé :
« Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie " maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ".
Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

ART. 3

L'article 7 « Taux de cotisations » est remplacé :
« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord est fixé :

(En pourcentage.)

| Garanties | Personnel non cadre | |
|---|---|---|
| | TA | TB |
| Capitaux décès | 0,11 | 0,11 |
| Rente éducation | 0,05 | 0,05 |
| Incapacité temporaire de travail | 0,38 | 0,38 |
| Invalidité | 0,20 | 0,20 |
| Total | 0,74 | 0,74 |

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.
La garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).
Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant. »

ART. 4

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2009.

ART. 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.
Les signataires en demandent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

SECTION 9

## Avenant : Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois

*Source officielle Légifrance*

ART.

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la classification des emplois des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96. 02B et 96. 04Z précisée dans l'article 11 de la convention collective nationale signée le 24 juin 2011. La classification relative aux écoles d'esthétique demeure inchangée.

Personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF, rév. 2,2008 : 96. 02B et le code NAF, rév. 2,2008 : 96. 04Z

| Coefficient | Emplois relatifs aux instituts |
|---|---|
| 135 | - Aide esthéticien(ne) : personnel non diplômé exerçant sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) mais justifiant d'une formation aux soins esthétiques.<br><br>- Maquilleur permanent : personnel non diplômé en esthétique exerçant sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) mais justifiant d'une formation en maquillage permanent.<br><br>- Prothésiste ongulaire : personnel non diplômé en esthétique exerçant sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) mais justifiant d'une formation en prothèse ongulaire. |
| 150 | - Esthéticien(ne) : personnel titulaire d'un CAP d'esthétique-cosmétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.<br><br>- Ou personnel non titulaire du CAP mais justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en institut de beauté aux fonctions d'esthéticien(ne) et exerçant, dans ce cas, sous le contrôle d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e).<br><br>- Styliste ongulaire : personnel titulaire d'un CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective non diplômé en esthétique mais justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en prothèse ongulaire et effectuant uniquement les tâches prévues au référentiel du CQP.<br><br>- Maquilleur permanent : personnel titulaire d'un CQP de maquilleur défini par la convention collective non diplômé en esthétique mais justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en maquillage permanent et effectuant uniquement les tâches prévues au référentiel du CQP. |
| 160 | - Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années et justifiant d'une formation d'au moins 216 heures comparable au programme de soins corps préconisés dans les diplômes de niveau IV en esthétique-cosmétique (BP et bac pro).<br><br>- Ou 6 années sans CAP effectuant tous les soins prévus au diplôme et justifiant d'une formation d'au moins 216 heures conforme au programme de soins corps contenu dans les diplômes de niveau IV en esthétique-cosmétique (BP et bac pro). |
| | - Esthéticien(ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV débutante (BP, bac pro) exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.<br><br>- Maquilleur-conseil-animateur titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de maquilleur-conseil-animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.<br><br>- Styliste ongulaire titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. |
| 175 | - Esthéticien(ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années et exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.<br><br>- Esthéticien(ne) titulaire d'un diplôme de niveau III débutant (BTS, BMIII) exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.<br><br>- Maquilleur-conseil-animateur titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP de maquilleur-conseil-animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.<br><br>- Styliste ongulaire titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.<br><br>- Spa praticien titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP « Spa praticien » défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. |

| | |
|---|---|
| 180 | - Esthéticien(ne), titulaire d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.<br>- Esthéticien(ne), titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP « Spa praticien », défini par la convention collective nationale, justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en SPA capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.<br>- Esthéticien(ne), titulaire d'un BTS et justifiant d'une expérience professionnelle effective de 2 années en institut, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise. |
| 200 | - Esthéticien(ne), titulaire d'un diplôme de niveau III et justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en institut, assure le suivi du stock, vérifie les prises de rendez-vous, prépare des actions de fidélisation de la clientèle, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise. |
| 230 | - Esthéticien(ne) diplômé(e) (niveau IV ou III), adjoint(e) de l'esthéticien(ne) manager ou du chef d'entreprise, organise l'activité de 1 à 3 salariés suivant les objectifs et les directives du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques. |
| 250 | - Esthéticien(ne) diplômé(e) (niveau IV ou III), adjoint(e) de l'esthéticien(ne) manager ou du chef d'entreprise, organise l'activité de plus de 3 salariés suivant les objectifs et les directives du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques et l'animation commerciale. |
| 300 | - Esthéticien(ne) manager (niveau IV ou III) salarié d'institut ou d'un spa. Il ou elle travaille en autonomie, définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre un ou des salariés. Il ou elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise.<br>- Spa manager (titulaire d'un CQP) salarié d'institut ou d'un spa. Il ou elle travaille en autonomie, définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre un ou des salariés. Il ou elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise. |

Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux

| Emploi relatif aux instituts | Définition | coefficient |
|---|---|---|
| Personnel d'entretien | Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises. | 135 |
| Employé(e) de bureau-hôtesse d'accueil sans diplôme | Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises. | 135 |
| Personnel d'entretien qualifié | Personnel titulaire d'une certification de niveau V (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités. | 150 |
| Secrétaire-hôtesse d'accueil diplômée | Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V (titre professionnel ou diplôme). | 150 |
| Aide-comptable | Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V (titre professionnel ou diplôme). | 150 |
| Comptable | Personnel capable d'effectuer des activités identifiées dans les référentiels de niveau III (titres professionnels ou diplômes) et justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant de remplir lesdites fonctions. | 200 |

Employé : coefficients 135 à 200.
Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.
Cadre : coefficient 300.

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

SECTION 10

## Avenant : Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application

*Source officielle Légifrance*

ART.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 1er relatif au champ d'application de la convention collective de la façon suivante :

« Article 1er
Champ d'application professionnel et territorial

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

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :
1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post-secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.
Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :
1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.
En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement. »
Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 24 juin 2011 :

– avenant du 28 juin 2011 sur la durée du travail ;
– accord du 20 septembre 2011 sur la prorogation de la convention collective nationale n° 3123 ;
– accord du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OPCA de branche ;
– accord du 24 janvier 2012 sur les salaires minima ;
– accord du 19 septembre 2012 sur les salaires minima ;
– avenant du 19 septembre 2012 sur le paritarisme ;
– avenant du 18 octobre 2012 sur la classification .

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
En cas de défaillance du secrétariat, le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

SECTION 11

## Avenant : Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application

*Source officielle Légifrance*

ART.

Les partenaires sociaux conviennent de remplacer l'article 1er relatif au champ d'application de la convention collective de la façon suivante :

« Article 1er
Champ d'application professionnel et territorial

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

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :
1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement postsecondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.
Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :
1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.
Pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement. »
Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 24 juin 2011 :
– accord du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OPCA de branche ;
– accord du 24 janvier 2012 sur les salaires minima ;
– accord du 19 septembre 2012 sur les salaires minima ;
– avenant n° 1 du 8 décembre 2011 sur le champ d'application et le CQP styliste ongulaire.

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

SECTION 12

# Avenant : Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 2 du 19 septembre 2012 relatif à la négociation collective.

ART. 2

Le texte de l'alinéa 4, de l'article 5.1 de la convention collective est remplacé par le texte suivant :
« Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.
La contribution annuelle ne pourra être inférieure à 20 €. »
Avant le sous-titre « Collecte et gestion du dispositif », il est inséré les deux textes suivants :

« Modalités de prise en charge des frais de gestion et de secrétariat

Les frais de gestion et de secrétariat relatifs au développement de la négociation collective de la branche et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de branche, assurés par les organisations patronales feront l'objet d'une prise en charge par les fonds communs de fonctionnement de l'APANECEP. Ces frais seront constitués d'une quote-part des salaires de secrétariat, auxquels s'ajoutent les frais de copies et d'envois postaux.
Les factures sont validées avant remboursement auprès du conseil d'administration.

Justification de l'utilisation des fonds

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme l'APANECEP.
Au 31 mars de chaque année, le trésorier de chaque organisation syndicale adressera un état justificatif détaillé, de l'utilisation des fonds du paritarisme, correspondant aux périodes d'exercice de versement.
Les organisations syndicales qui n'auraient pas fait parvenir leur justificatif dans les délais seront privées du versement. Au 1er avril, un courrier de relance leur sera adressé pour qu'ils régularisent dans le délai de 1 mois. Faute de régularisation, l'association adressera une demande de remboursement des fonds encaissés mais non justifiés, à l'organisation syndicale défaillante. Les sommes non attribuées seront intégrées à la collecte en cours. »

ART. 3

L'adresse de l'organisme collecteur (ASGNP) est modifiée comme suit : « 33, avenue de la République, 75011 Paris » est remplacé par : « 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris ».

ART. 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du jour de son extension.

SECTION 13

## Avenant : Avenant n° 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 « Maladie. – Maternité. – Accident »

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er L'article 12 de la convention collective est remplacé par le texte suivant :

« Article 12
Maladie. – Maternité. – Accident

1. Indemnisation de la maladie et de la maternité

Le personnel qui ne pourra se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit devra en avertir son employeur aussitôt que possible. Il devra faire parvenir dans un délai maximum de 48 heures l'arrêt de travail, décidé par le médecin, indiquant la durée prévue de l'arrêt. Il en sera de même en cas de prolongation de cet arrêt de travail.

A défaut de justification, l'employeur pourra adresser un courrier au salarié le mettant en demeure de justifier son absence dans un délai de 8 jours.

La garantie des ressources et le régime de prévoyance sont définis au chapitre « Prévoyance ».

2. Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :
– justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise ;
– avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1 ;
– bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
– être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
– ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

Les rémunérations des salariés absents pour maladie ou accident seront garanties dans les conditions suivantes :

(En jours.)

| **Maintien de salaire** | | |
|---|---|---|
| Ancienneté | 1re période<br>90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes | 2e période<br>80 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes |
| De 1 an à moins de 6 ans | 30 | 30 |
| De 6 ans à moins de 11 ans | 40 | 40 |
| De 11 ans à moins de 16 ans | 50 | 50 |
| De 16 ans à moins de 21 ans | 60 | 60 |
| De 21 ans à moins de 26 ans | 70 | 70 |
| De 26 ans à moins de 31 ans | 80 | 80 |
| A partir de 31 ans | 90 | 90 |
| (1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale. | | |

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

Avec un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie courante.

Sans délai de carence en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

La période des 12 mois de versement des indemnités s'apprécie, pour chaque jour d'arrêt de travail, de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

En cas d'arrêts de travail successifs, la durée totale d'indemnisation ne peut pas dépasser les durées maximales prévues ci-dessus.

En cas d'absence continue chevauchant 2 années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

3. Travail des femmes. – Maternité. – Allaitement

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1 demi-heure et, à partir du sixième mois révolu, de 1 heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

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

Sous réserve d'en aviser leur employeur 1 semaine au moins à l'avance, lorsque c'est possible, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

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

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

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

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

Quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariées qui en feront la demande par pli recommandé avec avis de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. A compter de cette date, elles auront pendant 2 ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle. Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

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

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

5. Conditions de travail. – Hygiène et sécurité

Toutes les conditions concernant l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements visés par le champ d'application de la présente convention seront réglées conformément aux textes en vigueur ou à venir. Chaque établissement pourra le préciser dans un règlement intérieur.

L'employeur ne peut exiger de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement qu'à la condition de la procurer et d'en assurer l'entretien à ses frais. Dans ce cas, celle-ci demeurera la propriété de l'employeur.

Les employeurs doivent fournir à leur personnel le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution du travail et doivent en assurer l'entretien.

---

ART. 2

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant le jour de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

SECTION 14

# Avenant : Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

L'article 1er de l'accord du 16 mars 2009, intitulé « Objet du présent accord » est désormais rédigé comme suit :
« Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimum de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.
Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier. »

ART. 2

Le premier paragraphe de l'article 2 de l'accord susmentionné, intitulé « Bénéficiaires des garanties », est désormais rédigé comme suit :
« Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale. »

ART. 3

L'article 3 de l'accord susmentionné, intitulé « Les garanties du régime de prévoyance », est désormais rédigé comme suit :
« Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :
– garanties incapacité de travail ;
– garantie invalidité ;
– garantie décès : capitaux décès, rente éducation. »

ART. 4

Le a intitulé « Définition de la garantie » de l'article 5.1 intitulé « La garantie incapacité de travail » est désormais rédigé comme suit :
« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la convention collective nationale. »
Les autres dispositions demeurent inchangées.

ART. 5

L'intitulé du b « Montant des prestations pour les salariés non cadres » de l'article 5.2 « La garantie invalidité » de l'accord précité est remplacé par l'intitulé suivant : « Montant des prestations ».

ART. 6

La « Définition de la garantie » « double effet » inscrite au a de l'article 5.3.3 est désormais rédigée comme suit :
« En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge ou à leur représentant légal un capital dont le montant est fixé au b, réparti par parts égales entre eux. »

ART. 7

L'article 5.3.6 intitulé « La rente éducation » de l'accord précité est désormais rédigé comme suit :
« a) Définition de la garantie
En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à compter du 1er janvier 2013 à :
– 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
– 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18e anniversaire ;
– 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26e anniversaire.
b) Notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation
Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :
– de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
– d'être en apprentissage ;
– de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
– d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.
La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.
Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation. »

ART. 8

L'article 6 intitulé « Taux de cotisation » de l'accord susmentionné est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

| Taux de cotisation | Tranches A et B |
|---|---|
| Décès | 0,11 |
| Rente éducation | 0,05 |
| Incapacité de travail | 0,25 |
| 2e période de maintien de salaire (1) | 0,13 |
| Invalidité | 0,20 |
| Total prévoyance | 0,74 |
| (1) A la charge exclusive de l'employeur. | |

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime, travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

ART. 9

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2014.
Toutefois, l'article 7 du présent avenant, relatif à l'amélioration de la garantie rente éducation, est applicable dès la signature du présent avenant.
L'organisme assureur rétroagit sur la différence de prestations à compter du 1er janvier 2013 sur l'ensemble des rentes en cours depuis cette date.

ART. 10

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

ART.

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité l'accord du 16 mars 2009 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et, d'autre part, d'améliorer la garantie rente éducation du régime de prévoyance prévu audit accord.

SECTION 15

# Avenant : Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant vient modifier l'article 5.1 et modifie l'article 3 de l'avenant n° 4 du 27 juin 2013 de la convention collective nationale de l'esthétique.

ART. 2

Le nom de l'organisme collecteur est modifié comme suit :
« CIPREV, 9, avenue Victor-Hugo, BP 66, 88002 Epinal Cedex. »

ART. 3

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

SECTION 16

# Avenant : Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

ART. 2

ART. 2.1

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

En cas de suspension du contrat de travail pour toute autre cause que les congés payés annuels, une maladie, un accident, une maternité ou un congé de paternité, les garanties sont elles-mêmes suspendues pendant la même période.

En sus des droits pendant la période du contrat de travail, il existe un droit dit de « portabilité ». Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et devra être mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

ART. 2.2

Pour les salariés les cas de non-adhésion individuelle possibles seront limités aux cas suivants :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
– les salariés bénéficiant, en qualité de salarié ou d'ayant droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire à condition que le dispositif prévoie la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Les salariés doivent formuler leur demande de non-affiliation par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel. Selon les cas, ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 1er février, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche, il ne peut bénéficier :
– de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime ;
– du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
– de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :
– s'ils ne formulent pas leur demande de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
– s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

ART. 3

ART. 3.1

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme assurantiel à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix « Option 1 responsable », « Option 2 responsable » et « Option 3 non responsable ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

ART. 3.2

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent accord ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement et plus favorables.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie séparément pour chaque garantie en couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit respecter toutes les contraintes définies dans le cadre du haut degré de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations sauf en cas de négociations et accord avec les salariés.

ART. 4

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord du 7 octobre 2015 de la convention collective. Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant à l'article 8 pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

ART. 7

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

ART. 8

ART. 8.1

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « adulte ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent accord, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des entreprises.

Parallèlement, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec l'assureur recommandé ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

ART. 8.2

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque entreprise, d'une cotisation trimestrielle.

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

ART. 9

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion :
Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription :
Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L. 221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

ART. 10

ART. 10.2

Les salariés participants au régime bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :
– les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
– l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
– l'ancien salarié participant doit fournir à l'organisme assureur, un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien salarié participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

ART. 12

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans la convention d'assurance conclue entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-après.

ART. 13

Les partenaires sociaux souhaitent attribuer 2 % de la cotisation à ce poste. La branche gérera chaque année l'affectation de ces 2 %.

ART. 13.1

Enfant en situation de handicap :
Si un adhérent est parent d'un enfant en situation de handicap, ce dernier sera pris en charge par le régime gratuitement quel que soit son âge et dans les mêmes conditions que l'adhérent lui-même (même souscription d'option).

Invalidité :
Les invalides qui sont devenus invalides de 2e ou 3e catégorie alors qu'ils bénéficiaient du régime en tant que salarié peuvent continuer à en bénéficier en acquittant une cotisation réduite de 50 %.

ART. 13.2

L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé au présent accord. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un travail périodique des partenaires sociaux dans le cadre des commissions paritaires. Elle se matérialise par un plan d'action prévu ab initio et suivi. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan de prévention peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan de prévention. Les conclusions de ce rapport servent à définir les nouveaux plans.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale et de prévention définies par une liste établie par la commission paritaire.

**ART. 15**

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

**ART. 16**

Il sera créé au cours de l'année suivant la mise en place du régime frais de santé un comité paritaire de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, représentatives tant des salariés que des employeurs de la branche. Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du régime. Pour ce faire, il peut solliciter l'assistance d'un actuaire-conseil.

Chaque organisme assureur fournit annuellement, au plus tard au 31 août, à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis par l'organisme assureur recommandé, le comité de suivi peut proposer l'aménagement des dispositions du contrat frais de santé.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du régime.

Au moins tous les 5 ans en application de la législation sur les recommandations, et à chaque fois qu'une insatisfaction majeure le nécessitera le comité de suivi se posera la question de savoir s'il veut conserver l'organisme assureur recommandé, et si non, une nouvelle négociation ou une nouvelle procédure de mise en concurrence sera envisagée.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions de la convention d'assurance.

Missions :
Le comité paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :
– application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
– instruire et trancher tout litige ou difficultés d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
– examen des comptes de résultats détaillés du régime fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
– contrôle des opérations administratives et financières ;
– propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
– définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
– définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
– promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
– suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

ART. 17

Les modalités d'application du présent accord sont déclinées dans une annexe. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 3 du présent accord.

I. – Recommandation

À la suite d'une procédure d'avis d'appel à la concurrence, les partenaires sociaux recommandent, en qualité d'organisme assureur du régime : APICIL Prévoyance, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

Cet organisme propose un contrat conforme aux dispositions de l'accord du 7 octobre 2015. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises et l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention et l'action sociale destinées à l'ensemble des salariés de la branche et pour les salariés, ou anciens salariés des entreprises assurées chez l'organisme recommandé, la mutualisation des fonds destinés au financement partiel ou total de cotisations pour certaines prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, cet ou ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Le choix de l'organisme recommandé fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réunissent au plus tard 6 mois avant l'expiration du délai de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.

II. – Entrée en vigueur. – Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

*La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires* (1).

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er janvier 2016 ou le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci intervient après le 1er octobre 2015.

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2267-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence et la Cour de cassation.*
*(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)*

ART. 10.1

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture « frais de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Les anciens salariés visés par le présent article, ont cependant le choix entre :
– d'une part, une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
– d'autre part, un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise.

Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés, pour tous les contrats souscrits à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :
– la 1re année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
– la 2e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
– la 3e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
– au-delà de la 3e année les tarifs seront revus en fonction des résultats techniques de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la souscription de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient couverts lorsqu'il était actif.

– Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

La couverture « frais de santé » est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

ART. 5

Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant leur cotisation les ayants droit adulte ou enfant :

– le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base « couple » , indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;
– les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :
— être âgés de moins de 18 ans, non salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

Cas particulier des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection maladie universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection maladie universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période ;

— être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du participant ;
— être âgés de moins de 26 ans et :
—— être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
—— ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
—— ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;
— être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
— quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;
– les enfants remplissant l'une des conditions énumérée ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
– les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant ;
– les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du participant sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.
— cas particulier des ascendants et descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection universelle maladie : ces ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection universelle maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personne à charge au titre du présent contrat.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :
– à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
– au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

ART. 6

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Tableau de garanties au 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0029/boc_20200029_0000_0007.pdf

ART. 8.5

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés :

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Conjoint | Enfant [1] | Salarié | Conjoint | Enfant [1] |
| Extension ayants droit facultative Base conventionnelle | - | 1,09 % | 0,84 % | - | 0,64 % | 0,48 % |
| **Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit** | | | | | | |
| Option 1 facultative | + 0,59 % | + 0,52 % | + 0,34 % | + 0,59 % | + 0,52 % | + 0,34 % |
| Option 2 facultative | + 0,89 % | + 0,79 % | + 0,53 % | + 0,89 % | + 0,79 % | + 0,53 % |
| [1] Gratuité à partir du 3e enfant. | | | | | | |

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Conjoint | Enfant [1] | Salarié | Conjoint | Enfant [1] |
| Extension ayants droit facultative Option 1 obligatoire | - | 1,55 % | 1,16 % | - | 1,10 % | 0,80 % |
| **Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit** | | | | | | |
| Option 2 facultative | + 0,30 % | + 0,28 % | + 0,19 % | + 0,30 % | + 0,28 % | + 0,19 % |
| [1] Gratuité à partir du 3e enfant. | | | | | | |

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Conjoint | Enfant [1] | Salarié | Conjoint | Enfant [1] |
| Extension ayants droit facultative Option 2 obligatoire | - | 1,82 % | 1,32 % | - | 1,36 % | 0,97 % |
| [1] Gratuité à partir du 3e enfant. | | | | | | |

ART. 8.4

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés :

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | Régime local |
|---|---|---|
| | Salarié | Salarié |
| Option 1 obligatoire | 1,81 % | 1,27 % |
| Option 2 obligatoire | 2,08 % | 1,54 % |

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

ART. 8.3

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :
– 50 % pour l'employeur ;
– 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

ART. 11

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéficie du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part salariale plus part patronale).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise *adhérente* (1) et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

*(1) A l'avant-dernier alinéa, le terme « adhérente » est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail relatives à l'extension des conventions et accords par le ministre chargé du travail.*
*(Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)*

ART.

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un régime national de couverture complémentaire des frais de santé pour les salariés des entreprises adhérentes de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de recommander un organisme assurantiel. Pour ce faire, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre.

L'accord du 7 octobre 2015 définit les garanties minimales de remboursement des frais de santé obligatoires pour les salariés des entreprises adhérentes de la convention collective nationale du 24 juin 2011 .

Les dispositions du présent texte répondent aux objectifs suivants :
– permettre aux salariés des entreprises adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
– mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de telles garanties au niveau des entreprises adhérentes et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
– offrir aux salariés une garantie de prestations présentant un degré élevé de solidarité en ajoutant aux garanties des droits non contributifs, la création d'un fonds social dédié et la mise en place d'actions de prévention.

Cet accord n'ayant pas un caractère contraignant, les entreprises auront le choix de se placer dans le cadre de la recommandation, ou de faire appel à un autre prestataire. Seul le niveau des garanties minimales de couverture des frais de santé telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité ci-dessus énumérés s'imposent aux entreprises par cet accord.

SECTION 17

# Avenant : Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail »

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant met en conformité le nombre de jours de congés exceptionnels dans les entreprises entrant dans le champ d'application de cette convention collective avec les nouvelles dispositions de l'article L. 3142-1 du 6 août 2014 du code du travail relatif aux congés exceptionnels.
Cet avenant annule et remplace les alinéas 1 et 2 du 4.2 « Congés exceptionnels payés », de l'article 10 « Durée du travail. – Organisation du temps de travail ».

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*
*(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)*

ART. 2

Une autorisation exceptionnelle d'absence de 4 jours ouvrables sera accordée au salarié, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de son mariage ou à la conclusion d'un Pacs.

ART. 3

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

SECTION 18

# Avenant : Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant annule et remplace l'article 5 de la convention collective nationale de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Et notamment tous les articles faisant référence à la commission d'interprétation et de validation sur l'obligation de l'article 24 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.

ART. 2

« Article 5
Commissions

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

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

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, CPPNI

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

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

1.1. Rôle de la commission

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

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

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

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

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

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

e) Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail et notamment :
– de la négociation annuelle sur les salaires ;
– des négociations triennales portant sur :
— l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
— les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
— l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
— les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
— d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;
– des négociations quinquennales portant sur :
— l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
— l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

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

1.2. Financement du dialogue social

1.2.1. Contribution

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

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N – 1, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 20 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait inférieur en application des modalités de calcul de 0,05 % de la masse salariale.

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

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

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

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

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national.

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :
– prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires ;
– renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;
– développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
– constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
– financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
– trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
– s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

#### 1.2.2. Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues sont collectées à ce jour par l'association " Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire " (ASGNP) dont le siège social est situé 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris selon les modalités définies dans la convention signée le 25 août 2004 entre cet organisme et l'association paritaire pour " l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique " (APANECEP) dont le siège social est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale.

### 1.3. Composition de la CPPNI

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

### 1.4. Procédure de la saisine d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

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

### 2.1. Préambule

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

### 2.2. Composition

La CPNEFP est composée d'un représentant (un titulaire et un suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative et d'un nombre égal total d'organisation d'employeurs reconnue représentative. Le nombre de voix sera réparti proportionnellement au poids de chaque organisation d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) sans pouvoir être inférieur à une voix par organisation d'employeur.

2.3. Organisation

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

La coprésidence sera assurée pour une durée de 3 ans. Les coprésidents peuvent être reconduits dans leur fonction.

2.4. Secrétariat

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

2.5. Périodicité

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

2.6. Missions

Elle procède à l'étude :
– de la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques annuelles ou biennales concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;
– des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle formule à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

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

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

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

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

Il est demandé (à l'entreprise ou aux mandataires judiciaires) d'adresser une demande de reclassement au secrétariat de la commission et de joindre à cette demande les curriculum vitae des salariés faisant l'objet de la procédure.

3. Commission nationale de conciliation

3.1. Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur.

Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 2 mois après avoir été saisie.

3.2. Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

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

La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.

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

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

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la commission est réunie.

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

Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des organisations professionnelles patronales représentatives (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées. »

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNEFP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 5

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

SECTION 19

# Avenant : Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant vient compléter l'article 11 – point 6. Classifications et définitions des emplois.

Cet avenant ne concerne que le personnel des établissements d'enseignement.

Il vient créer un nouvel emploi qui sera rattaché à un nouveau coefficient et modifier la définition de l'emploi du coefficient 300.

ART. 2

Cadre niveau 1

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique). Personnel autorisé par l'éducation nationale à diriger un établissement scolaire.

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un établissement ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveaux I à III) avec une expérience significative et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :
– directeur/directrice d'établissement ;
– directeur/directrice des ressources humaines ;
– directeur/directrice financier/ère... ;
– directeur/directrice pédagogique ;
– attaché(e) de direction ;
– directeur/directrice général(e) adjoint(e).

Cadre niveau 2

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveaux I à III) avec une expérience confirmée et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :
– Directeur/Directrice régional ;
– Directeur général

ART. 3

Cadre de niveau 1 : coefficient 270 ;

Cadre de niveau 2 : coefficient 300.

ART. 4

Le cadre de niveau 1 coef. 270 sera rémunéré à hauteur de 2 350 € brut mensuel pour l'échelon A.

Le cadre de niveau 2 coef. 300 sera rémunéré à hauteur de 3 269 € brut mensuel pour l'échelon A.

Ci-dessous la nouvelle grille de rémunération pour les établissements d'enseignement :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel (échelon A) | Échelon B |
|---|---|---|
| 135 | 1 498 | 1 543 |
| 150 | 1 505 | 1 550 |
| 200 | 1 607 | 1 655 |
| 230 | 1 675 | 1 725 |
| 240 | 1 701 | 1 752 |
| 245 | 1 759 | 1 812 |
| 250 | 1 876 | 1 933 |
| 270 | 2 350 | 2 421 |
| 300 | 3 269 | 3 367 |

ART. 5

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 8

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur ce jour.

SECTION 20

# Avenant : Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

*Source officielle Légifrance*

**ART. 1er** La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en OPCO (opérateurs de compétences). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'OPCO qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci faisant suite à l'accord constitutif de l'OPCO du secteur et ce avant le 31 décembre 2018. C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes.

**ART. 2** Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032.

**ART. 3** Par le présent accord, la branche IDCC 3032 choisit le rattachement à la filière des services de proximité « secteur 10 » tel que défini dans le rapport Marx-Bagorski et adhérera à l'OPCO qui sera créé sur ce secteur.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section paritaire de l'opérateur de compétences qui sera créé sur ce secteur.

**ART. 4** Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**ART. 5** Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

**ART. 6** Outre les points de vigilance du rapport Marx-Bagorski concernant le secteur des services de proximité : gouvernance ; périmètre financier et péréquation ; organisation territoriale et proximité ; risque de perte de mutualisation entre grandes et petites entreprises ; hétérogénéité des besoins de formation selon les métiers ; proximité avec les réseaux de formations, la branche souhaite attirer l'attention sur sa spécificité de besoin de formation et tient à réaffirmer sa demande de création de SPP de branche prenant en compte ce critère.

**ART. 7** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ART. 8** Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

**ART. 9** Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2019.

SECTION 21

# Avenant : Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'intéressement

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

ART. 2

En créant un PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés de la branche des métiers de l'esthétique, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa gestion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

ART. 2.1

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEI annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévues aux articles L. 3324-5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

ART. 2.2

L'adhésion au dispositif PEI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

ART. 3

La création d'un PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

*Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (art. L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.* (1)

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 3.1

*L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale. En raison de l'échéance de disponibilité de l'épargne au jour du départ en retraite, tout PERCO visé à l'article L. 3334-5 du code du travail ne peut être mis en place que si ses bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).* (1)

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 4**

Le présent accord permet, en application de l'article L. 3312-2 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

*S'agissant d'un dispositif « clef en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale. À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.* (1)

Le présent accord d'intéressement a pour champ d'application celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet dès la signature de l'accord.

Les modifications affectant l'accord d'intéressement de branche prendront effet selon les conditions suivantes :
– à effet immédiat pour les entreprises dont l'adhésion intervient ultérieurement l'entrée en vigueur de la modification ;
– à l'issue des trois exercices d'application pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications d'ordre public s'appliqueront conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-1 nouveau du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 5**

Une commission paritaire de suivi, composée :
– d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale ;
– d'autant de représentants des organisations patronales signataires,
se réunira chaque année à l'initiative de la branche des métiers de l'esthétique afin d'examiner le rapport relatif aux dispositifs d'épargne salariale qui lui seront adressés par l'opérateur.

**ART. 6**

Le présent accord et ses annexes (annexe I : règlement du PEI ; annexe I. 1 : liste des supports d'investissement du PEI ; annexe II : règlement du PERCOI ; annexe II. 1 : liste des supports d'investissement du PERCOI ; annexe II. 2 : grilles d'allocation d'actifs ; annexe III : accord d'intéressement de branche) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

**ART. 7**

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

**ART. 8**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

**ART.**

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans la branche un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et un accord d'intéressement.

Les règlements de ces PEI, PERCOI et de l'accord d'intéressement ainsi que les pièces complémentaires sont annexés au présent accord.

**ART. 1er**

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI) de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PEI est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

**ART. 2**

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

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

**ART. 3**

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés et des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Il permet également, de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

**ART. 4**

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :
– versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
– affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
– versement de supplément de participation ;
– affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
– versement de supplément d'intéressement ;
– transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
– transferts d'avoir de CCB ;
– transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps.

**ART. 5**

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

*Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.* (1)

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférents à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 6

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

ART. 7

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de 15 jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

ART. 8

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail précité.

*Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime.* (1)

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « Réserve spéciale de participation » (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : RSP = 1/2 × (B – 5 % C) × (S/ VA), dans laquelle :
– B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.
– C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sont pris en compte pro rata temporis.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

– S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;
– VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
– – charges de personnel ;
– – impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– – charges financières ;
– – dotations de l'exercice aux amortissements ;
– – dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– – résultat courant avant impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

*Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.* (2)

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut

formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail modifié.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

---

**ART. 9**

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au TCCP, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire du plan. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

---

**ART. 10**

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

*Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter (1)* :

*– pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;*
*– pour un versement partiel ou total sur le PEI et/ ou le PERCO ou le PERCOI.*

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable (cf. article 14 pour le présent PEI). Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

---

**ART. 11**

Chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise, pour effectuer des versements dans le présent plan.

ART. 12

Le bénéficiaire qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

ART. 13

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, 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 (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

ART. 14

13.1. Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

ART. 15

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :
– Humanis monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
– Humanis taux ISR (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
– Humanis taux solidaire (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
– Humanis diversifie équilibre solidaire (fonds d'allocations « multi-actifs », investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
– Humanis actions ISR (fonds classé par son règlement en « actions de pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI), lesquelles sont en annexe I.1.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué « Humanis monétaire ISR ».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe I.1 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne IEFP épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

**ART. 16**

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

*Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.* (1)

*Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux* articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail (2):

a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° 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 ;

e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, 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 ;

h) 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 ;

i) 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 du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 17**

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

ART. 18

*Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.* (1)

*Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant* (2) :

*– le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;*
*– la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;*
*– les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;*
*– le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).*

*L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.* (2)

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
– les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 19

À l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. À défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

ART. 20

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

ART. 21

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

ART. 22

Le plan prendra effet à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

ART.

L'accord portant création d'un PEI au sein de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « Plan » ou le « PEI », régi par le présent règlement et par le livre III de la troisième partie du code du travail, conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

Le présent règlement répond aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Est annexée au présent règlement :
– la liste des supports d'investissement

ART.

Liste des supports d'investissement du PEI

| FCPE retenus | Classification AMF |
|---|---|
| Humanis monétaire ISR | Monétaire |
| Humanis taux ISR | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis taux solidaire | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis diversifié équilibre solidaire | Multi-Actifs |
| Humanis actions ISR | Actions de pays de la zone euro |

ART. 1er

Le présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PERCOI de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

ART. 2

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

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

ART. 3

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

*Ce plan ne peut être mis en place que si les bénéficiaires tels que définis à l'article 5 (personnel bénéficiaire) ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, soit un PEE ou un PEI (art. L. 3334-5 du code du travail).* (1)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 4**

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :
– versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
– affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
– versement de supplément de participation ;
– affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
– versement de supplément d'intéressement ;
– transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
– transferts d'avoir de CCB ;
– transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;
– versement de jours de congé non pris en l'absence de CET ;

**ART. 5**

L'adhésion au présent PERCOI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

*Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.* (1)

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PERCOI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférents à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ. Idem lorsque auprès de leur nouvel employeur ils n'ont accès à aucun autre plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au règlement du plan.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 6**

*Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).* (1)

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 7**

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PERCOI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

ART. 8

*Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de Participation. Cette dernière affectation entraîne l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.* (1)

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail ou d'une formule dérogatoire prévue à l'article L. 3324-2, 50 % de la participation sera alors affectée d'office au plan d'épargne entreprise ou interentreprises présent dans l'entreprise, sur le placement prévu par défaut dans le règlement.

Le solde de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée prévue à cet effet dans le présent PERCOI.

En cas de perception de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L.3324-5 et D.3324-12 du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 9

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

*Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter* (1) :

*– pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;*
*– pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.*

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 10

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un PERCO sont exonérés, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3152-4 du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 11**

Le PERCOI peut être, notamment, alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées aux articles L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du code du travail :
– le congé annuel ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
– les jours versés dans un PERCOI sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an ;
– les jours versés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé à l'article L. 3332-10 du code du travail.

**ART. 12**

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant à un PEE ou PEI d'une part et au PERCOI d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, 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 (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'un mandataire social, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut pas les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni les transferts en provenance d'un CET ou les sommes monétisées issues des jours de congé non pris, investis dans le PERCOI.

**ART. 13**

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3334-7 et D.3334-3-3 nouveaux du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

**ART. 14**

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque, avec deux modes de gestion – la gestion libre ou la gestion pilotée.

**ART. 14.1**

Le mode de gestion libre offre au bénéficiaire la possibilité de choisir entre les FCPE suivants :
– Humanis monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
– Humanis taux ISR (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
– Humanis taux solidaire (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
– Humanis diversifié équilibré solidaire (fonds d'allocations « multi-actifs », investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
– Humanis actions ISR (fonds classé par son règlement en « Actions de pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI), lesquelles sont annexés au présent règlement.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du PERCOI.

ART. 14.2

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le bénéficiaire.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire d'une gestion prudente.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

Le teneur de comptes conservateur de parts – teneur de registres, IEFP Épargne Salariale, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe II du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises à IEFP Épargne Salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

*Conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 149-I de la loi n° 2015-990, le choix par défaut sur le PERCOI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE Actions PME-ETI « part A ».* (2)

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le Bénéficiaire, les sommes seront investies dans la grille de profil « Prudent ». Si le salarié est déjà investi dans une autre grille de gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

*En conséquence, le présent PERCOI devenu « PERCOI + » est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisée par décret.* (2)

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3334-1-3 du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier modifiés.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 14.3

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée et inversement, de la gestion pilotée vers la gestion libre.

ART. 15

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

ART. 16

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité social et économique ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

**ART. 17**

Les sommes versées au PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;

c) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement 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 ;

d) 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 ;

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

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.

**ART. 18**

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

*Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant (1) :*

*– le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;*
*– la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;*
*– les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;*
*– le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).*

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés ;
– les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 19

À l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à la compagnie d'assurances R2E, ou à un autre assureur selon le choix du bénéficiaire.

La délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des porteurs de parts et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un bénéficiaire décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

ART. 20

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

ART. 21

Le plan est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié par l'une ou l'autre des parties par avenant.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Toutefois d'un commun accord entre les parties, et sauf dispositions légales contraires, l'avenant pourra être d'effet immédiat.

ART. 22

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Dispositions finales

Le présent règlement de PERCOI prendra effet dès sa signature.

ART.

Le présent règlement de PERCOI répond aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, il est éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le « PERCO + » au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement. Le présent règlement est régi par les dispositions du livre III de la troisième partie du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-4 du code du travail.

ART.

Liste des supports d'investissement du PERCOI

| FCPE retenus | Classification AMF |
|---|---|
| Humanis monétaire ISR | Monétaire |
| Humanis taux ISR | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis taux solidaire | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis diversifié équilibre solidaire | Multi-Actifs |
| Humanis actions ISR | Actions de pays de la zone euro |

ART.

Grille d'allocation d'actifs dans le cadre de la gestion pilotée

(Grille non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0029/boc_20190029_0000_0026.pdf

ART. 1er

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :
– par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
– par les stipulations du présent accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement « clef en main » 3312-1.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération conformément à l'article précité. Il est cependant assujetti à la CSG et à la CRDS et, sous réserve de l'article « Versement » à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

ART. 2

ART. 2.1

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si le résultat est supérieur à 8 % du chiffre d'affaires alors la prime globale d'intéressement sera égale à 5 % du résultat.

Dans le cas des chefs d'entreprise majoritaire, TNS, artisan ou commerçant, il faudra retirer la somme de 30 000 € du résultat, correspondant à la rémunération du dirigeant.

Si le jeu des formules aboutissait à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro. En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

*(1) Article étendu sous réserve de la clarification du résultat utilisé dans le calcul de la prime d'intéressement.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 2.2

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

*(1) Article étendu sous réserve de sa mise en cohérence avec l'article 2.1.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 3

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail). Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

*Dirigeants et conjoints dans l'entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés* (1) :

*Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficie de l'accord d'intéressement. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise par la loi est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à 12 mois au cours des 3 derniers exercices.* (1)

*(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 4

ART. 4.1

L'intéressement entre les bénéficiaires pour sa totalité (100 %) sera reparti en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme, etc.).

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et des articles L. 3142-1-1 et L. 3314-5 du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 4.2

*Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.* (1)

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 4.3

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts, qui ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sont à la charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :
– pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
– pour un versement partiel ou total sur le (s) plan (s) d'épargne salariale (s'il est mis en place). Les FCPE proposés ont pour société de gestion Humanis gestion d'actifs et teneur de comptes conservateur de parts IEFP Épargne Salariale. Le dépositaire des FCPE est renseigné dans le DICI de ces derniers.

Si cette affectation à un Plan d'épargne intervient dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle la prime a été perçue, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

*Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.* (1)

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en cas d'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du PEE ou du PEG ou du PEI applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Cependant, à défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en l'hypothèse de l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

ART. 4.4

Information collective

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

L'application du présent accord est suivie par l'instance représentative du personnel désignée dans le bulletin d'adhésion au présent accord.

Le cas échéant, l'entreprise lui communique les documents nécessaires pour vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du code du travail. Les rémunérations individuelles servant de base aux calculs ne sont cependant pas communiquées.

Les représentants des salariés sont régulièrement informés de l'application de l'accord.

Information individuelle

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

1° Le montant global de l'intéressement ;

2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;

3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

ART. 5

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'accord et le plan d'épargne ;
– les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3313-2 du code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

**ART. 6**

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture du 1er exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

**ART. 7**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente :
– le tribunal d'instance et de grande instance si le litige est collectif (modalités globales de calcul et/ou de répartition) ;
– le conseil de prud'hommes si le litige est individuel (salaire ou durée de présence pris en compte dans le calcul de l'intéressement d'un salarié, illégalité d'une clause).

**ART. 8**

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Le supplément doit être versé au plus tard le 31 décembre de l'année de versement de la prime initiale.

**ART. 9**

*Dès sa signature, conformément aux dispositions de l'article D. 3313-2, l'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, à la diligence de l'entreprise en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF) via la plate-forme de télé-procédure, télé-accords à l'adresse www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr pour transmission automatique du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.* (1)

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-1 modifié du code du travail.*
*(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

SECTION 22

# Avenant : Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant vient annuler et remplacer le paragraphe 8 de l'article 4 point 4.2 congés exceptionnels payés.

ART. 2

Les salariés ayant au minimum 6 mois d'ancienneté consécutifs, bénéficieront d'un congé exceptionnel d'une journée rémunérée pour déménagement.

Ce droit sera accordé une fois tous les 3 ans sur présentation de justificatif. Pour toute nouvelle demande dans la limite des 3 ans, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

Toutefois, quelle que soit son ancienneté, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

ART. 3

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 5

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

SECTION 23

# Avenant : Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Pour le coefficient 270, la rémunération brute mensuelle sera identique à celle définie pour la grille des salaires des écoles d'esthétique lors de l'avenant n° 18 signé le 5 juillet 2018.

Cette rémunération est de 2 378 €.

Lors des prochaines discussions salariales de la branche, chaque grille (instituts, écoles et administratifs) fera l'objet d'une négociation propre.

ART. 2

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

ART. 3

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. 4

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 6

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

ART.

En parallèle de la rédaction de l'avenant n° 23 sur la classification des emplois qui a créé un coefficient 270, les points ci-dessous sont pour se mettre en conformité afin de fixer une rémunération pour tout coefficient.

SECTION 24

# Avenant : Avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant n° 25 modifie l'article 11, point 6 « Classifications et définitions des emplois ».

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux définis dans le point 6 de l'article 11 de la convention collective. Les autres points de l'article 11 demeurent inchangés.

ART. 2

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

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

Le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise.

Employé : coefficients 135 à 200.
Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.
Cadre : coefficient 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles :
– niveau 3 : CAP ;
– niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac pro ;
– niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv. fr/publications/ bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0009. pdf

ART. 3

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

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

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

**ART. 6**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

**ART. 7**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

SECTION 25

# Avenant : Avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Les articles 8.3 ; 8.4 ; et 8.5 de l'accord du 7 octobre 2015, sont désormais rédigés comme suit.

ART. 1.1

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :
– 50 % pour l'employeur ;
– 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :
– pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :
– pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour l'année 2020 est fixé à 3 424 €. Une cotisation de 1,16 % du PMSS correspond à un montant de 39,72 €.

ART. 1.2

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés

| En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | Régime local |
|---|---|---|
| | Salarié | Salarié |
| Option 1 obligatoire | 1,64 % | 1,15 % |
| Option 2 obligatoire | 1,89 % | 1,40 % |

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

ART. 1.3

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés

| En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Conjoint | Enfant* | Salarié | Conjoint | Enfant* |
| Extension ayants-droit facultative (base conventionnelle) | – | 0,99 % | 0,76 % | – | 0,58 % | 0,44 % |
| Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit | | | | | | |
| Option 1 facultative | + 0,54 % | + 0,47 % | + 0,31 % | + 0,54 % | + 0,47 % | + 0,31 % |
| Option 2 facultative | + 0,81 % | + 0,72 % | + 0,48 % | + 0,81 % | + 0,72 % | + 0,48 % |
| * Gratuité à partir du 3e enfant | | | | | | |

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

| En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Conjoint | Enfant* | Salarié | Conjoint | Enfant* |
| Extension ayants-droit facultative (option 1 obligatoire) | – | 1,41 % | 1,05 % | – | 1,00 % | 0,73 % |
| Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit | | | | | | |
| Option 2 facultative | + 0,27 % | + 0,25 % | + 0,17 % | + 0,27 % | + 0,25 % | + 0,17 % |
| * Gratuité à partir du 3e enfant | | | | | | |

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

| En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Conjoint | Enfant* | Salarié | Conjoint | Enfant* |
| Extension ayants-droit facultative (option 2 obligatoire) | – | 1,65 % | 1,20 % | – | 1,24 % | 0,88 % |
| * Gratuité à partir du 3e enfant | | | | | | |

ART. 2

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

ART. 3

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. 4

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants pourront à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail présentement l'article L. 2261-24 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du premier jour du mois qui suit son extension.

ART.

Par accord du 7 octobre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime complémentaire frais de santé conventionnel mutualisé.

Afin d'observer les évolutions du régime et son équilibre, les partenaires sociaux ont créé concomitamment à la mise en place du régime, un comité paritaire de suivi.

Suite au dernier rapport sur les comptes du régime, faisant état pour la 2e année consécutive d'un déséquilibre, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation afin de garantir la pérennité et la stabilité du régime mutualisé.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux taux de cotisations du régime mis en place par l'accord du 7 octobre 2015.

SECTION 26

# Avenant : Avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue (contribution conventionnelle)

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Cet avenant modifie l'article 14 sur la formation professionnelle continue. Il instaure une contribution conventionnelle pour le financement complémentaire du plan de développement des compétences.

ART. 2

Les entreprises employant moins de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :
– 0,55 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
– 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Les entreprises employant plus de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 1,40 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :
– 1 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
– 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche.

ART. 3

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent avenant et à la configuration des entreprises du secteur 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. 4

L'application de cet avenant 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

Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations avant le 31 décembre 2022.

ART. 6

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 8

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension et au plus tard le 1er janvier 2021.

SECTION 27

# Avenant : Avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail (article 8 de la convention)

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

« Article 8
Rupture du contrat de travail

1. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :
– pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
– pour le personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté, à 1 mois.

Dans le cas de l'inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci pourra être condamné par une décision de justice à une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer.

2. Licenciement

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision. Après la période d'essai il y aura lieu d'appliquer la procédure légale.

La période de préavis est, sauf dispositions plus favorables, fixée comme suit :
– pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
– pour le personnel ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, à 1 mois ;
– pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 2 mois.

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

Dans le cadre d'un licenciement, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de deux heures par jour sans diminution de salaire.

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

Les indemnités de licenciements seront conformes aux dispositions légales en vigueur. »

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

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

ART. 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 6

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité apporter des précisions sur l'article 8 de la CCN de l'esthétique à la suite de demandes d'interprétation de cet article.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

SECTION 28

# Avenant : Accord n° 4 du 14 février 2024 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

*Source officielle Légifrance*

ART.

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination. Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

ART.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux font le constat à travers les différents rapports de branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, que la branche de l'esthétique est confrontée à de fortes mutations engendrées notamment par :
– le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne parviennent pas à retrouver des repreneurs ;
– l'évolution des structures des entreprises du secteur beauté bien être, demandant ainsi de nouvelles compétences ;
– le développement du numérique et de domaines connexes ;
– la nécessité de se mettre à la place du client, cerner ses besoins et davantage anticiper ses attentes ;
– l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de l'esthétique qui oblige les entreprises et salariés à actualiser constamment leurs connaissances ;
– un secteur qui se concentre avec la hausse des enseignes ;
– l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux besoins en flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services...)
– les modifications législatives encadrant les technologies avancées de la profession.

Entre 2016 et 2022, la branche de l'esthétique est passé de 32 000 à 45 000 salariés de par l'essor des nouvelles tendances de consommation et des besoins en bien être de la population.

Le dernier rapport fait état d'un important turn-over dans la branche dont les causes ont plusieurs sources (démission pour changement d'activité, démission vers un établissement de la profession, démission pour ouvrir son propre commerce).

Différentes études réalisées par les différents acteurs du marché font également apparaître une concurrence accrue entre les différentes branches du secteur du bien-être (esthétique, coiffure, hôtellerie [Spa], thalasso et thermalisme).

Ces différents éléments mettent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faire face à l'évolution incontournable des métiers de l'esthétique, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des certifications et des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

ART.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il pourra être revu afin de le mettre en conformité tant avec la législation qui pourrait évoluer que des métiers et formations éligibles au dispositif.

Cette révision prendra effet par l'écriture d'un avenant.

ART.

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, les certifications suivantes organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences : les formations cœur de métier, les formations connexes, les formations transverses et pour les représentants du personnel.

ART.

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

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

ART.

Le dispositif Pro-A est destiné :
– aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
– aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
– aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
– aux salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122 du code du travail.

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (Bac + 3).

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

ART.

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en section paritaire professionnelle de la branche.

Les frais de salaire sont pris en charge en tout ou partie par l'OPCO EP dans la limite du smic horaire et selon la disponibilité des fonds de la section paritaire professionnelle de la branche.

Concernant la VAE, la journée de l'examen sera libérée et rémunérée à hauteur de 50 %. Les heures non travaillées et non rémunérées pourront être récupérées en temps de travail si le salarié le souhaite (dans les 90 jours calendaires qui suivent) avec un délai légal ou conventionnel de prévenance.

L'entreprise, sur présentation des justificatifs, prendra en charge les frais engendrés pour la réalisation du dossier VAE du salarié à hauteur de 500 € maximum.

ART.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail, ou, pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (C. trav., art. L. 6324-7 ; C. trav., art. L. 6324-8).

La formation peut avoir lieu dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

La formation hors temps de travail ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la promotion ou reconversion par alternance (modèle disponible sur le site officiel) : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_16155. do.

Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP. La notice du CERFA précise que l'OPCO dispose de 20 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité de l'avenant et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.

ART.

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

ART.

Ce domaine regroupe des certifications pour lesquelles il convient de maintenir les compétences mais également d'en acquérir de nouvelles en vue de capter une nouvelle clientèle, fidéliser celle déjà existante, développer la relation client, s'adapter à de nouvelles méthodes de vente, se différencier des autres entreprises de coiffure.

Elles permettent également de développer la mobilité, de se reconvertir vers d'autres secteurs proches au vu de la crise sanitaire actuelle, avec de potentielles reconversions massives.

Elles permettent encore de développer les compétences en matière de responsabilité sociétale et environnementale (RSE), règlementation, sensibilisation sur l'avenir.

Ces postes apparaissent dans la grille de classification emplois connexes de la convention collective et permettent une évolution de métiers pour certains collaborateurs de la branche.

Elles permettent d'évoluer de coiffeur vers chef d'entreprise, avec du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d'être présent dans la grille de salaire. Elles comprennent les compétences et qualifications nécessaires pour la bonne tenue d'une entreprise, mais aussi pour évoluer au sein de grosses entreprises fournisseur et distributeurs du secteur. Elles permettent notamment aussi d'évoluer dans des spécialités nécessaires pour devenir chef d'entreprise.

Les partenaires sociaux listent les certifications suivantes :

6.3.1. Commerces-ventes

BTS management commercial opérationnel (MCO)

RNCP38362 du MESR.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 31/12/2028.

L'activité du titulaire du BTS MCO s'exerce auprès de la clientèle actuelle et potentielle de l'entreprise. Elle varie en fonction des structures, des missions et des statuts de l'organisation qui l'emploie. Le titulaire du BTS MCO maîtrise les techniques essentielles de management opérationnel, de gestion et d'animation commerciale. Il utilise ses compétences en communication dans son activité courante.

Il met en œuvre en permanence les applications et technologies digitales ainsi que les outils de traitement de l'information.

Ses activités professionnelles exigent le respect de la législation, des règles d'éthique et de déontologie. Elles s'inscrivent également dans un souci constant de lutte contre toutes les discriminations professionnelles, de préservation de l'environnement et de contribution au développement durable.

Le titulaire du brevet de technicien supérieur management commercial opérationnel (MCO) a pour perspective de prendre la responsabilité opérationnelle de tout ou partie d'une unité commerciale. Une unité commerciale est un lieu physique et/ou virtuel permettant à un client potentiel d'accéder à une offre de produits ou de services.

Le titulaire du BTS MCO prend en charge la relation client dans sa globalité ainsi que l'animation et la dynamisation de l'offre. Il assure également la gestion opérationnelle de l'unité commerciale ainsi que le management de son équipe commerciale. Cette polyvalence fonctionnelle s'inscrit dans un contexte d'activités commerciales digitalisées visant à mettre en œuvre la politique commerciale du réseau et/ou de l'unité commerciale.

6.3.2. Comptabilité. Gestion. Finance

Bac pro assistant à la gestion des organisations et de leurs activités

RNCP34606 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2025.

Les métiers de l'assistance à la gestion des organisations et de leurs activités consistent à apporter un appui à un dirigeant de petite structure, à un ou plusieurs cadres ou à une équipe dans une plus grande structure, en assurant des missions d'interface, de coordination et d'organisation dans le domaine administratif.

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité et au sein de tout type d'organisations de petite, moyenne ou grande taille. Ils se déploient dans un contexte de mutations profondes des activités de services, notamment en raison de l'impact des restructurations, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la dématérialisation des informations, de la transformation numérique des activités et de l'automatisation de certains processus.

BTS gestion de la PME

RNCP38363 du MESR.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 31/12/2027.

Activités visées :
– recherche de clientèle et contact ;
– administration des ventes de la PME ;
– maintien et développement de la relation avec les clients de la PME ;
– recherche et choix des fournisseurs de la PME ;
– suivi des opérations d'achats et d'investissement de la PME ;
– suivi comptable des opérations avec les clients et les fournisseurs de la PME ;
– conduite d'une veille ;
– participation à la mise en place d'un travail en mode projet au sein de la PME ;
– mise en œuvre d'une démarche de gestion des risques de la PME ;
– participation à la gestion des risques financiers de la PME ;
– participation à la gestion des risques non financiers de la PME ;
– mise en place d'une démarche qualité au sein de la PME ;
– gestion administrative du personnel de la PME ;
– contribution à la qualité du système d'information de la PME ;
– organisation des activités de la PME ;
– participation au développement commercial national ou international de la PME ;
– contribution à la mise en œuvre de la communication de la PME ;
– participation à l'analyse de l'activité de la PME ;
– participation au diagnostic financier de la PME ;
– participation à l'élaboration de tableaux de bord de la PME.

6.3.3. Ressources humaines

Ces certifications s'inscrivent dans la prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au sein de l'entreprise.

Titre professionnel assistant ressources humaines

RNCP35030 du Ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 05/11/2025.

Dans le respect des règles juridiques, l'assistant ressources humaines assure tout ou partie des opérations liées à la gestion administrative du personnel. Il contribue au recrutement de nouveaux collaborateurs et au développement des compétences.

6.3.4. Domaine de formation pour les représentants du personnel

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser le parcours professionnel des salariés ayant un mandat de représentant du personnel au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats en principe (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés couverts par un accord).

Sont ainsi prévus les titres suivants du ministère du travail :

Titre professionnel médiateur social accès aux droits et services

RNCP36241 du ministère du travail.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 16/05/2027.

Dans le cadre déontologique de la médiation sociale, le médiateur social accès aux droits et services (MSADS) contribue à entretenir et faciliter les rapports sociaux physiques et virtuels. Il favorise l'inclusion des personnes par son activité de médiation destinée à tout public.

Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure

RNCP35646 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 08/02/2024.

Le responsable de petite et moyenne structure anime une structure économique dans ses dimensions humaine, commerciale, production et financière. Il organise le fonctionnement de la structure en conformité avec les objectifs qui lui sont donnés.

Titre professionnel négociateur technico-commercial

RNCP34079 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 08/02/2024.

Le négociateur technico-commercial exploite les potentialités de vente sur un secteur géographique défini dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il élabore une stratégie commerciale omnicanale, organise et met en œuvre un plan d'actions commerciales et en évalue les résultats. Il prospecte à distance et physiquement des entreprises afin de développer son portefeuille client, d'atteindre les objectifs fixés et de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise. Il conçoit et négocie des solutions techniques de produits ou de prestations de service.

Titre professionnel gestionnaire de paie

RNCP37948 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 29/12/2028.

Le gestionnaire de paie assure le suivi, le contrôle de fiabilité, l'analyse et le traitement des informations sociales collectées afin de réaliser un traitement fiable de la paie. Il la vérifie en fonction de la législation, des conventions collectives et des contrats de travail.

Titre professionnel assistant de direction

RNCP34143 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 29/07/2024.

L'assistant de direction est au cœur du système de communication, d'organisation et de décision de l'entreprise ou de la structure qui l'emploie. Il assiste la direction et se voit confier des missions qui confortent ce rôle central. Il a la capacité d'analyser une situation, d'établir un diagnostic et de proposer une solution.

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans la branche.

Les certifications visées ci-dessus sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve, à la date de la demande de formation, qu'elles soient actives au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

---

ART.

Le dispositif s'étend sur une durée comprise entre 6 mois et 12 mois avec les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :
– pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
– pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois pour les certifications suivantes :
– Bac pro esthétique ;
– BP esthétique cosmétique ;
– BTS esthétique ;
– BM esthétique cosmétique.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa ou Cléa numérique) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, sans être inférieure à 150 heures. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % pour les certifications suivantes :
– Bac pro esthétique (500 heures/an) ;
– BTS esthétique (600 heures/an) ;
– BM esthétique cosmétique (600 heures/an).

ART.

6.1.1. Les formations cœur de métiers généralistes

CAP esthétique cosmétique parfumerie

RNCP31041 du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ).

Niveau 3.

Échéance enregistrement 01/01/2025.

Le ou la titulaire du CAP esthétique cosmétique parfumerie est un(e) professionnel(le) qualifié(e) spécialisé(e) en techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds, techniques de maquillage visage et ongles techniques esthétiques liées aux phanères, conseil à la clientèle et vente de produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, conseil à la clientèle et vente de prestations esthétiques et Il(elle) conduit les activités professionnelles de l'institut de beauté et de bien-être.

BP esthétique cosmétique parfumerie

RNCP34671 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2024.

Le titulaire du brevet professionnel esthétique cosmétique parfumerie est un technicien ou une technicienne hautement qualifié spécialisé dans les prestations de beauté et de bien-être visage et corps, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de prestations esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'une entreprise.

Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

RNCP36331 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2027.

Le ou la titulaire du baccalauréat professionnel esthétique cosmétique parfumerie est un(e) technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) dans les techniques de soins esthétiques visage et corps, les techniques de maquillages visage et ongles, les techniques esthétiques liées aux phanères, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie, et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de prestations esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'un institut, d'une parfumerie, d'un centre esthétique spécialisé, d'une activité indépendante ou d'un point de vente.

BTS MECP

RNCP37375 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Niveau 5.

Échéance enregistrement 31/08/2028.

Les secteurs de la cosmétique, de l'esthétique et de la parfumerie ont un poids important au sein de l'économie française. Ces secteurs sont en constante croissance et évolution. L'évolution des produits, des techniques et l'apparition de nouveaux équipements conjugués à la digitalisation des activités, exige une capacité d'adaptation des professionnels. L'intitulé du BTS métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie souligne la double dimension de ce diplôme. L'acquisition d'une connaissance approfondie du produit cosmétique et de sa commercialisation, sous les aspects tant scientifiques, réglementaires, économiques, que techniques, s'appuie sur une maîtrise des techniques esthétiques. Quelle que soit l'option choisie, le technicien supérieur en esthétique, cosmétique et parfumerie doit être capable de mettre en relation les savoirs acquis dans tous ces domaines au service du consommateur final et du client professionnel.

BM Esthéticien cosméticien

RNCP36403 de CMA France.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 25/04/2025.

L'esthéticien-cosméticien participe à la mise au point et au développement des produits et de techniques esthétiques. Son rôle est également de conseiller et de vendre des produits, des matériels et des services auprès de clients. Il réalise des techniques esthétiques spécifiques.

Il gère les espaces de vente de produits et de services. Il doit savoir diversifier ses activités et se mettre au courant des nouveautés afin de fidéliser sa clientèle. Le titulaire du brevet de maîtrise d'esthéticien-cosméticien assure les activités de réalisation des prestations, de direction et d'organisation de l'entreprise artisanale, de l'institut ou du secteur esthétique d'un établissement (hôtelier, de coiffure, de loisirs, etc.).

6.1.2. Les formations cœur de métiers spécifiques

6.1.2.1. Métiers du spa

Spa praticien

RNCP38122 CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 18/10/2026.

Le/la spa praticien(ne) réalise différentes techniques de massages bien-être et accompagne ses clients dans l'usage des différents équipements du spa (balnéothérapie, douches à jets, douches à affusion...) et espaces dédiés (sauna, hammam, bain à remous...) destinés au bien-être et à la détente du (ou de la) client(e). Il/elle doit avoir une connaissance approfondie des produits de spa, des techniques de massage et des besoins des clients. La certification permet ainsi aux candidats d'acquérir une maîtrise complète des techniques des soins du corps et des modelages du monde.

Technicien spa et bien être

RNCP34921 de A Fleur de Peau.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 14/09/2025.

Les activités visées pat le technicien spa et bien être sont la réalisation de techniques de massages bien-être dont l'accueil et l'orientation des clients, le déroulement d'une pratique en techniques de massages bien-être, la prise en compte des résultats de ses prestations, l'information, le conseil dans la conduite d'un massage bien-être : l'application des connaissances anatomiques, cosmétologie et esthétiques. Les conseils et la conduite de la prestation apportée aux clients en fonction de leur anatomie et leur morphologie. L'utilisation de la cosmétologie en lien avec l'activité de technicien spa et bien-être. La remise en beauté en lien avec l'activité de technicien spa et bien-être. La gestion d'une activité autonome de technicien spa et bien-être à travers la définition de son cadre d'intervention et la gestion administrative et financière de son activité.

Intervenant spa et bien être

RNCP36719 de la CCI d'Ille-et-Vilaine et de Christine Fleury.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 20/07/2024.

L'intervenant spa et bien-être assure la réalisation des massages et des protocoles, rituels spa et d'entretien corporel, techniques de bien être non thérapeutiques, dans tous les types de structures. Il participe également à la gestion et à l'organisation des activités de son établissement ou de sa propre activité lorsqu'il exerce en indépendant.

Praticien animateur de spa

RNCP34777 du Groupe Silvya Terrade (GST).

Niveau 4.

Échéance enregistrement 23/07/2025.

Aujourd'hui le marché du bien-être est en plein essor. Les modes de vie stressants, le besoin de ressourcement et d'équilibre ou l'envie d'évasion et de luxe font que nul ne peut douter de la pérennité de ce courant et de l'importance des développements en cours, qui professionnalisent encore davantage le métier de praticien(ne) animateur(trice) de spa. Le spa est un lieu unique qui invite à se ressourcer, à profiter de ces bienfaits pour offrir à la clientèle une expérience unique. Le bien-être devient une valeur universelle, un besoin et le spa un marché porteur. Alors que la certification s'était orientée jusqu'alors sur un métier mixte praticien(ne) spa et esthéticien(ne), elle se spécialise aujourd'hui sur le métier de praticien(ne) animateur(trice) de spa. C'est aujourd'hui un marché à part entière et non plus dépendant de l'esthétique. Les compétences métier ont été renforcées pour répondre précisément aux attentes du secteur du spa : une plus grande technicité sur les soins du corps proposés, tant au niveau des pratiques de modelage, que des appareils utilisés (maîtrise des soins et protocoles spécifiques), une ouverture plus marquée vers la vente conseil, à partir de produits et marques spécialisés dans l'univers du spa, avec la proposition de produits et soins adaptés (produits locaux, naturels...) et une recherche de posture (prise en charge globale du client pour lui offrir une prestation bien-être répondant aux attentes d'aujourd'hui (ambiance, mise en scène, écoute, fidélisation, « culture générale », ajustement permanent de la carte des soins...). Ces nouvelles orientations ont permis de développer l'employabilité dans les secteurs du spa, autres que dans les instituts de beauté.

Praticien en massages bien-être

RNCP36906 et RNCP38447 de l'école internationale du spa (EIS).

Niveau 4.

Échéance enregistrement 29/09/2024 pour le RNCP36906 et sera remplacé par RNCP38447.

Le praticien en massages bien-être est un professionnel des techniques de relaxation et des techniques de bien-être qui a objectif de procurer une détente corporelle et une relaxation à son client. Les prestations qu'il propose visent à améliorer le bien-être de ses clients en utilisant différentes

approches et techniques de massages bien-être. Il prend en charge ses clients de l'accueil jusqu'à la réalisation des soins.

Praticien en Amma assis

RNCP35220 de Xavier Court Formation

Niveau 5

Échéance enregistrement 20/01/2024

La certification a pour objet de sanctionner de réelles compétences concernant la réalisation de séances de Amma assis et le développement d'une activité professionnelle de praticien en Amma assis. Elle permet aux titulaires d'être à la fois d'excellents praticiens concernant les techniques de Amma assis, mais aussi d'être des professionnels formés afin de faire de ce métier leur activité professionnelle principale. En tant que professionnels du Amma assis, la certification sanctionne les capacités à analyser de manière détaillée les attentes et les besoins des clients afin de réaliser des séances de Amma assis personnalisées et ciblées sur des tensions spécifiques. L'objectif de la certification est aussi de rassurer les clients en justifiant d'une véritable formation de praticien. Cette reconnaissance permet également aux praticiens d'intervenir plus facilement au sein des différentes structures, comme au sein des entreprises privées qui proposent de plus en plus fréquemment des prestations de ce type à leurs salariés. Pour ces acteurs et ces institutions, le fait de disposer d'une certification devient un point crucial afin de pouvoir réaliser les premières prestations.

6.1.2.2. Métiers des ongles

CQP styliste ongulaire

RNCP29852 de la CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 3.

En cours de renouvellement.

Le métier de styliste ongulaire consiste en l'utilisation de techniques et de produits (gels UV, résines...) dans le but de rallonger et/ou de consolider des ongles naturels, avec ou sans prothèse(s) ongulaire(s) pour reconstruire, corriger, consolider ou réparer un ongle selon la morphologie de la main et/ou du pied, de la nature de l'ongle et des goûts personnels de sa cliente. Il implique également le conseil et l'entretien nécessaire des prothèses ongulaires pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice. Le/la styliste ongulaire doit respecter un certain nombre de règles, notamment questionner son client sur ses habitudes, allergies, traitements médicaux et choisit ainsi la méthode la mieux adaptée à son client. Il/elle peut également proposer diverses techniques de décoration d'ongles plus ou moins élaborées. Quelle que soit la technique utilisée, il s'agit d'un métier qui demande de la précision, de l'attention et d'avoir l'esprit créatif. Ainsi, le/la styliste ongulaire intervient dans le respect des règles d'hygiène, de qualité, de sécurité et assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de prestations et de produits en onglerie, la réalisation de techniques de manucurie et de beauté des pieds et la réalisation de techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles.

6.1.2.3. Métiers du maquillage

CQP maquilleur conseil animateur

RNCP28800 de la CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 3.

Échue.

Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice), seul(e) ou sous la responsabilité du responsable ou du gérant de l'institut s'occupe de mettre en valeur, embellir le visage. Dans un institut de beauté, dans un magasin de cosmétiques ou une parfumerie, il/elle réalise tout type de maquillage : du maquillage discret au maquillage plus élaboré/personnalisé (cérémonies, soirées festives ou à thèmes) selon les attentes de sa clientèle ou encore la réalisation de maquillage longue durée. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) conseille sa clientèle sur les produits de maquillage, explique les modes d'applications des produits cosmétiques et les choix spécifiques en fonction de la carnation et morphologie de visage, il/elle est susceptible de proposer des fiches conseils, enfin, il/elle forme aux techniques de base. Véritable professionnel(le), il/elle assure la gestion des stocks, l'animation des campagnes commerciales/promotionnelles et la mise en valeur de nouveaux produits. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) doit non seulement veiller à proposer un service adapté aux besoins de sa clientèle en les conseillant et les informant sur les techniques employées, mais aussi être doté(e) d'imagination et de créativité.

L'exercice de ce métier requiert aussi minutie, patience, soin et rigueur. Ainsi, le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de prestations et de produits de maquillage, l'animation de cours d'auto-maquillage et la réalisation de techniques de maquillage visage et de maquillage longue durée.

Maquilleur artistique

RNCP35258 de l'académie des techniques du maquillage artistique.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 10/02/2024.

Le maquilleur artistique peut être appelé à travailler soit dans un environnement esthétique ciblé luxe ou encore intervenir dans un environnement artistique lié à l'événementiel, au média et au cinéma : défilés de mode, médias visuels (télé, réseaux sociaux, événements, films...). Bien que des

formations d'état existent dans le domaine du maquillage comme le CAP esthétique cosmétique parfumerie, BTS esthétique...

Le métier de maquilleur artistique se différencie de ces métiers de base car on entend préparer des experts en maquillage ayant acquis une parfaite maîtrise des techniques de maquillage, d'effets spéciaux et des spécificités de traitement expert sur le traitement des carnations et des peaux. C'est un véritable métier où le maquillage s'inscrit dans un projet artistique, le maquilleur artistique est appelé à savoir proposer un projet dessiné et travailler en équipe avec des experts d'événementiel, des médias et du cinéma. Pour pratiquer ce métier le maquilleur artistique doit acquérir des compétences en techniques de maquillages, mais également dans les domaines du dessin et de références historiques, culturelles... Il doit être capable de travailler sur un projet avec les directions de la production et être souvent une source créative afin de proposer des maquillages adaptés à différentes situations.

Le métier de maquilleur artistique est une référence dans l'environnement de son métier, il doit être capable de participer à un travail artistique interdisciplinaire, comme expert et source d'inspiration dans son domaine. La formation qui permet d'accéder à cette certification est longue et complète car elle entend préparer à une expertise tant sur le plan technique par l'utilisation experte des produits cosmétiques et des matériels de maquillage, mais également à un niveau artistique en déployant une réelle capacité à présenter des maquillages de hautes qualités et adaptés à la demande d'un projet spécifique.

Les besoins du marché dans le domaine du maquillage artistique se développent autour de trois grands domaines, ce qui explique que notre formation propose 3 options distinctes, à savoir : Le monde de l'événementiel et de la télé, le spectacle et le cinéma et le conseiller maquillage expert et relooking.

Ce métier s'adresse aux personnes qui ont déjà une connaissance de base dans le secteur de la cosmétique, esthétique et parfumerie et/ou qui souhaitent s'orienter dans la branche artistique de de ce métier. Qui sont les secteurs qui recrutent actuellement dans ce domaine ? Les médias visuels et les sociétés événementiels. Les productions cinématographiques. Les spas et institut de luxe qui souhaitent marquer la différence en termes de qualité s'entourant d'artistes et d'experts dans les domaines du maquillage, de la mise en beauté et de la coiffure (état d'esprit relooking).

Maquilleur artistique (niveau 5)

RNCP36717 de l'école de maquillage Sophie Lecomte.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 20/07/2024.

Le maquilleur artistique répond aux demandes de particuliers comme de professionnels. Il crée, conçoit, organise et réalise ses prestations dans des domaines nombreux et variés, mais toujours dans le secteur artistique (scène, photo shoot, défilés de mode, tournages, événements...). Ses fonctions ne se limitent pas uniquement à des modifications plus ou moins importantes de l'apparence ni à l'embellissement d'une personne. Il peut aussi conseiller une personne ou un groupe de personnes (conseil d'une technique de maquillage ou d'un produit), ou encore, transmettre des techniques de maquillage (à des troupes de comédiens, à d'autres maquilleurs...), ainsi que créer des looks, animer des espaces commerciaux avec des shows maquillage et des démonstrations de maquillage, créer des face charts ou du contenu pour des publications à but commercial ou artistique, concevoir et fabriquer des accessoires ou des prothèses destinées à compléter un maquillage.

6.1.2.4. Métiers de la formation

Master Économie du travail et des ressources humaines

RNCP28297 de différentes universités.

Niveau 7.

Échéance enregistrement 31/08/2028.

Cette formation :
– analyse des articulations entre politiques de formation et politique d'emploi ;
– analyse et mise en œuvre de la politique de management des ressources humaines et de l'emploi ;
– conception d'outils de pilotage, d'évaluation et de management (études statistiques, tableaux de bord ressources humaines ou tableau de données relatives à l'emploi) ;
– conception de dispositifs de formation (en e-learning, présentiel ou mixte) ;
– compréhension des nouvelles problématiques du travail (QVT, RSE...) et mise en œuvre de dispositifs d'innovation sociale ;
– diagnostic et management territorial de l'emploi et des compétences ;
– construction de la politique de formation, de rémunération, d'audit social, de recrutement, de licenciement/restructuration en veillant au respect de la législation sociale ;
– négociation avec les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel ;
– représentation de l'entreprise auprès des instances du monde du travail ;
– accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi dans leurs démarches d'insertion et de transition professionnelles.

Formateur professionnel d'adulte

RNCP37275 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 29/04/2028.

Grâce à sa double expertise pédagogique et technique, le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants dans l'apprentissage d'un métier ou dans l'acquisition de compétences ou de savoirs nécessaires à l'accès à la qualification, la professionnalisation et l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Le formateur professionnel d'adultes analyse des demandes formelles et informelles de formation pour identifier les compétences et les savoirs à acquérir par les apprenants et pour rédiger la progression pédagogique de la formation à animer. Pour préparer son animation, il formalise les étapes clés et les modalités sous la forme d'un scénario pédagogique et d'accompagnement. Il choisit, adapte ou crée les activités et sélectionne ou conçoit des ressources adaptées. Le formateur anime la formation selon différentes modalités (présentiel, distance, alternance...).

Il s'appuie sur les pédagogies actives et adopte une posture de facilitation des apprentissages. Il prend en compte l'hétérogénéité du groupe pour adapter la formation aux besoins des apprenants et à leur progression. En amont, pendant et à la fin de la formation, il évalue les acquis des apprenants pour mesurer leur progression et valider l'acquisition de savoirs ou de compétences relatifs à un référentiel. En cas de besoin, il met en place des démarches de remédiation aux difficultés individuelles d'apprentissage.

Tout au long de la formation, le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants afin de sécuriser leurs parcours de formation. À partir d'un scénario d'accompagnement, il met en œuvre les différentes étapes de l'accompagnement. Il mobilise les acteurs relais au sein ou à l'extérieur de son organisation, en réponse aux besoins des apprenants. Il accueille et positionne les apprenants afin d'individualiser leurs parcours.

Il assure un suivi individualisé et collectif et propose d'éventuels ajustements de parcours. Lorsqu'il accompagne les apprenants à distance, le formateur met en place des actions de tutorat spécifiques à la formation à distance. L'accompagnement permet également de contribuer au développement professionnel des apprenants en favorisant des compétences et des comportements adaptés à leurs projets professionnels.

Dans ses activités, le formateur professionnel d'adultes veille en permanence à la qualité de ses activités. Il se conforme au cadre contractuel de la formation, à la règlementation en vigueur dans sa spécialité et dans le secteur de la formation. Il connait les enjeux de RSE (responsabilité sociale des entreprises) de son organisation et sensibilise les apprenants dans leur propre activité. Il participe au système de qualité et de conformité en assurant la traçabilité de la formation. Il s'adapte aux évolutions de son environnement et maintient son niveau d'expertise et de performance grâce à une démarche de veille permanente et à l'analyse régulière de ses pratiques d'animation, d'accompagnement et de communication.

Le formateur professionnel d'adultes est autonome dans la préparation, l'animation de la formation et l'accompagnement des apprenants, et veille à la qualité de ses activités. Il exerce sous la responsabilité d'un coordinateur pédagogique ou d'un responsable de formation s'il est salarié. Il trace et rend compte de son activité dans le cadre du système de qualité et de conformité.

Le formateur professionnel d'adultes est fréquemment en relation avec les apprenants. Au sein de son organisation, il travaille en équipe avec d'autres formateurs, collabore avec le service administratif et rend compte à son supérieur hiérarchique. À l'extérieur de son organisation, il entretient des relations avec l'environnement professionnel et institutionnel local. Le formateur professionnel d'adultes intervient dans les locaux des organismes de formation, dans les locaux des clients, dans des tiers-lieux ou à distance. Il s'appuie sur les outils bureautiques et numériques pour concevoir, animer les formations et accompagner les apprenants. Les conditions d'exercice, très diversifiées, dépendent étroitement des employeurs et du domaine de spécialité du formateur. Le formateur peut être salarié ou travailleur indépendant.

---

ART.

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART.

Socio esthétique

RNCP37818 du CODES.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 19/07/2028.

Dès les années 1970, la socio-esthétique est apparue nécessaire dans la prise en charge de la personne en souffrance dans sa globalité. L'image et l'estime de soi, la considération et le schéma corporel, le bien-être et le confort contribuent à l'amélioration de la prise en charge médicale ou sociale. La socio-esthétique, au travers de supports tels que le toucher relationnel, les soins esthétiques adaptés, portés sur l'apparence et sur l'hygiène, participe à optimiser cette prise en charge. Le socio-esthéticien utilise les pratiques d'esthétique comme médiateur psychocorporel pour participer à l'accompagnement de publics fragilisés au sein de différents secteurs d'intervention, à la fois complémentaires et spécifiques, qui composent le système de santé et médico-social en France : le secteur médical, le secteur médico-social et le secteur social. Le socio-esthéticien doit être en capacité de concevoir des projets socio-esthétiques pour les établissements des secteurs visés, mener des interventions individuelles et collectives inscrites dans ces projets et conduire l'analyse de leur pratique en vue de contribuer à l'amélioration de la prise en charge des personnes.

CAP coiffure

RNCP34670 du MENJ.

Niveau 3.

Échéance enregistrement 31/08/2024.

Le secteur de la coiffure a connu et continue de connaître de profonds bouleversements, sous l'impact de différents facteurs :
– une stagnation du pouvoir d'achat et une évolution du comportement économique des ménages, induisant pour les salons de coiffure une nécessité de bien définir leur concept et de se positionner de manière appropriée par rapport à leur clientèle ;
– une évolution de la réglementation liée aux produits capillaires ;
– une évolution de la réglementation liée à l'entreprise ;
– une évolution de la démographie des professionnels de la coiffure avec un nombre important de départs à anticiper du côté des chefs d'entreprise ;
– une évolution technique des produits capillaires pouvant parfois être à l'origine de nouveaux concepts de salons ;
– une évolution des attentes et comportements des consommateurs ;
– une partie des entreprises cherche à développer de nouveaux services en réponse à la pression concurrentielle, mais leur mise en place n'est pas toujours aisée.

De ce fait, il parait nécessaire de renforcer l'acquisition de compétences techniques solides et de compétences en matière de relation client pour les publics préparant le CAP.

BP coiffure

RNCP 8231 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2028.

Le titulaire du brevet professionnel coiffure est un professionnel hautement qualifié. Il est compétent dans l'accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d'éclaircissement, de mise en forme temporaire ou durable et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de valorisation des services et de suivi beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l'entreprise ainsi que son développement, l'animation et la gestion du personnel. Dans ses activités d'accueil et de suivi de la clientèle, il réalise la collecte, la sélection et le traitement des informations ainsi que le suivi de la qualité de l'accueil et la prise en charge de la clientèle. Il conçoit et met en œuvre des techniques, produits et services par :
– le conseil et la vente de produits, matériels et services ;
– la conception de coiffure personnalisée ;
– la mise en œuvre des techniques de soins capillaires, de coloration et d'éclaircissement ;
– la création et la réalisation de coupes aussi bien féminines que masculines ;
– la conception et la réalisation de coiffures événementielles ;
– la conception de coupes masculines spécifiques ainsi que la réalisation d'une taille du système pilo-facial.

L'exercice du métier prend en compte la connaissance de l'entreprise, la règlementation et les normes en vigueur, la santé et la sécurité au travail, la qualité et le développement durable. La maîtrise des outils informatiques et des logiciels professionnels est également requise.

ART.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature pour les établissements adhérents aux organisations professionnelles d'employeurs signataires et à compter de son extension pour les autres.

ART.

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore d'obtenir une promotion sociale grâce à la réalisation d'actions de formation ou d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

ART.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », renforce le rôle des branches professionnelles dans la formation professionnelle et notamment dans le dispositif de promotion et reconversion par l'alternance.

En effet, le dispositif « période de professionnalisation » a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » ; il lui a été substitué un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux branches professionnelles la mission de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) par un accord de branche étendu.

L'extension dudit accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux représentatifs de la branche souhaitent recourir aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance, dans le but de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Le présent accord précise les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

ART.

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou promotion par alternance visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut pas prendre en charge plus de 3 salariés et l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés (code du travail, art. D. 6324-2).

Dans certains cas, l'OPCO peut participer aux dépenses liées au tutorat.

Les missions du tuteur sont les suivantes :
– accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
– organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
– veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
– assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
– participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales.

Le tuteur doit également avoir le temps nécessaire pour pouvoir se former.

ART.

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

ART.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses perspectives d'évolution sont examinées, en termes de qualification et d'emploi, avec des informations sur les dispositifs de formation y compris la Pro-A et si besoin en lien avec le conseil en évolution professionnelle hors temps de travail.

Un bilan récapitulant le parcours professionnel du salarié est également réalisé tous les 6 ans de présence dans l'entreprise.

SECTION 29

## Avenant : Avenant n° 35 du 14 février 2024 relatif à la rupture du contrat de travail

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

« Article 8
Rupture du contrat de travail

1. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

| | Employés | Agents de maîtrise | Cadres |
|---|---|---|---|
| Moins de 6 mois | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires |
| Entre 6 mois et 1 an | 1 mois | 1 mois | 1 mois |
| Plus d'un an | 1 mois | 2 mois | 2 mois |

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

Durant le préavis :
– l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci.
Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail ;
– l'arrêt de travail d'origine professionnelle (maladie ou accident du travail) interrompt le préavis. Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis doit être exécuté, cependant d'un commun accord et à l'initiative du salarié, les parties peuvent convenir d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

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

2. Rupture durant la période d'essai

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

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

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

b) Rupture par le salarié avec un délai de prévenance qui varie selon sa durée de présence

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

3. Licenciement

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

a) Préavis

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

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

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

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

b) Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour faute grave, lourde ou d'un licenciement économique :
– pendant la période de préavis supérieure ou égale à un mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans diminution de salaire :
— exemple : si le salarié travaille 25 heures/ semaine, le salarié pourra s'absenter 25 heures/ mois de préavis ;
— exemple : si le salarié travaille en forfait jour, le salarié pourra s'absenter 5 jours/ mois de préavis,
– en cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de :
— deux heures par jour sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat de 35 heures ;
— 2 demi-journées sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat forfait jour.

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

4. Rupture conventionnelle

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

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

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

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

ART. 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 6

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche annulent et remplacent l'article 8 de la CCN de l'esthétique afin de répondre aux modifications législatives récentes.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

SECTION 30

# Avenant : Avenant n° 37 du 14 février 2024 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme

*Source officielle Légifrance*

**ART. 1er**

Cet avenant vient modifier l'article 5 de la CCN de l'esthétique modifié par l'avenant n° 14 du 12 janvier 2017 et vient annuler et remplacer le 1.2.2 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme.

**ART. 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**ART. 4**

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

**ART. 5**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

**ART. 6**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

**ART. 7**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 2

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

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

*L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale.* (1) »

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoient que la contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information mise en place dans la branche soit recouvrée par l'OPCO de branche en ayant un suivi comptable distinct et des frais liés à son recouvrement établis séparément de ceux liés aux fonds de la formation professionnelle.*

*(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

**NOTA**

Modification par l'avenant n° 40 du 22 mai 2025 (BOCC 2025-29) :

La phrase « La cotisation 2025 sera appelée sur la base de la masse salariale 2024 » de l'article 2 de l'avenant n° 37 du 14 février 2024 est remplacée par :

« La cotisation au titre de 2025 appelée, par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, à terme échu sera appelée début 2026 sur la base de la masse salariale 2025.

Ce mode de collecte se poursuivra ainsi pour les années suivantes tant que ce mode de collecte sera en vigueur et s'adaptera, en tant que de besoin, en cas d'évolution du mode de collecte ou sur décision des partenaires sociaux de branche sans avoir en préciser le motif. »

Le reste de l'avenant n° 37 demeure inchangé.

ART.

Selon l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a habilité le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi destinée à organiser le recouvrement des contributions conventionnelles au financement du dialogue social par les Urssaf.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif de recouvrement par les Urssaf, les opérateurs de compétences (Opco), ont été autorisés par le ministre Olivier Dussopt, par courrier du 23 mars 2023, à titre temporaire et dérogatoire à recouvrer la contribution conventionnelle de dialogue social.

SECTION 31

# Avenant : Avenant n° 39 du 17 septembre 2024 relatif à la définition des salariés assimilés cadres au sens de l'APEC

*Source officielle Légifrance*

ART.

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective est venu prévoir un système d'identification différents de celui prévu à l'article 36 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

La branche de l'esthétique, sous réserve de l'agrément de l'APEC, propose de permettre aux entreprises de la branche de rattacher aux régimes cadres :
– tous les salariés au coefficient 250, pour les personnels des écoles ;
– tous les salariés au coefficient 230 & 250, pour les personnels des instituts et des services administratifs & généraux.

Les entreprises qui le souhaitent, devront signer un accord d'entreprise formulant cette possibilité. Tous les salariés de cette entreprise ayant le coefficient 230 et/ou 250, seront de ce fait assimilés aux dispositions du régime cadre, appelé « assimilés cadres ».

ART.

Agrément CCN 3032 :
– avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois ;
– avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » ;
– avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 24 juin 2011.

Procédure

Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

La profession

La branche est composée d'entreprises de soins de beauté et d'entretien corporels, ainsi que de structures d'enseignement secondaire, post-secondaire, supérieur et de formation continue liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Il s'agit d'une branche très artisanale : les entreprises de soins de beauté et corporels comptent 62 100 entreprises parmi lesquelles il y a 25 000 auto-entrepreneurs et 40 500 salariés.

Les établissements d'enseignements comptent en moyenne chacun 15 salariés.

Les textes

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires des 3 textes soumis pour agrément à la commission paritaire rattachée à l'APEC sont la FIEPPEC, la CNAIB et l'UPB. Les syndicats de salariés signataires sont FNECS CFE-CGC, FGTA FO et UNSA FCS.

Les emplois de la branche sont répartis en 3 familles d'emploi :
– les personnels des instituts et spa ;
– les personnels des écoles d'esthétique ;
– et les personnels des services administratifs et généraux intervenant dans les 2 types de structures ci-dessus.

À chaque emploi est attribué un coefficient qui détermine l'appartenance à l'une des catégories professionnelles :
– les employés ;
– les agents de maîtrise ;
– et les cadres.

Après consultation de la branche par l'APEC, les coefficients sont indépendants du système Parodi.

En 2014, l'Agirc a délivré un agrément sur la classification professionnelle de la CCN étudiée, que l'on retrouve sur Affilia :
– l'avenant n° 17 du 17 avril 2018 modifie la classification des personnels des écoles ;
– l'avenant n° 23 du 11 juillet 2019 modifie la classification des personnels des instituts et spa ;
– l'avenant n° 25 du 16 octobre 2019 modifie la classification des personnels des services administratifs et généraux.

Décision prise sur la détermination des cotisants obligatoires à la prévoyance des cadres (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 – anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Cadres (art. 2.1)

La commission paritaire valide l'affiliation au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 des emplois aux coefficients 270 et 300 formant le collège des « cadres ».

Assimilés cadres (art. 2.2)

Néant.

Date d'effet de l'agrément : 1er septembre 2021.

Annexe 1
Tableau de synthèse de l'agrément

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240044 _ 0000 _ 0013. pdf/ BOCC

ART.

Les partenaires sociaux de la branche esthétique se sont réunis pour donner la faculté aux entreprises de rattacher certains salariés non-cadres aux régimes des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 juillet 2021 et sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

ART.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

ART.

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

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

SECTION 32

# Avenant salaires : Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

*Source officielle Légifrance*

ART.

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie règlera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).
Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :
1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.
Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :
1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z.
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.
En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

ART. 1er

Il est convenu un accord sur les salaires minima.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

ART. 2

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

ART. 3

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|---|---|
| 135 | 1 370 |
| 150 | 1 375 |
| 160 | 1 385 |
| 175 | 1 395 |
| 180 | 1 430 |
| 200 | 1 517 |
| 230 | 1 588 |
| 250 | 1 783 |
| 300 | 2 946 |

ART.

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel échelon A | échelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel |
|---|---|---|
| 135 | 1 370 | 1 390,55 |
| 150 | 1 375 | 1 395,63 |
| 200 | 1 517 | 1 539,76 |
| 230 | 1 588 | 1 611,82 |
| 240 | 1 610 | 1 634,15 |
| 245 | 1 660 | 1 684,90 |
| 300 | 2 946 | 2 990,19 |

ART. 4

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

ART. 5

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

ART. 6

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

SECTION 33

# Avenant salaires : Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

ART. 4

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.
La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

– après 3 ans d'ancienneté : 37 € ;
– après 6 ans d'ancienneté : 68 € ;
– après 9 ans d'ancienneté : 104 € ;
– après 12 ans d'ancienneté : 136 € ;
– après 15 ans d'ancienneté : 172 €.
Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.
La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

ART. 5

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :
– du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– du plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

ART. 6

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

ART. 7

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

ART. 2

Cette grille de salaires se réfère aux classifications et définitions des emplois fixées à l'article 11.6 de la convention collective et son avenant du 18 octobre 2012.

ART. 3

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|---|---|
| 135 | 1 431 |
| 150 | 1 433 |
| 160 | 1 445 |
| 175 | 1 450 |
| 180 | 1 470 |
| 200 | 1 535 |
| 230 | 1 600 |
| 250 | 1 810 |
| 300 | 3 086 |

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel | |
|---|---|---|
| | Echelon A | Echelon B |
| 135 | 1 431 | 1 474 |
| 150 | 1 433 | 1 476 |
| 200 | 1 535 | 1 581 |
| 230 | 1 600 | 1 648 |
| 240 | 1 625 | 1 674 |
| 245 | 1 680 | 1 730 |
| 250 | 1 810 | 1 864 |
| 300 | 3 086 | 3 179 |

ART.

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).
Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :
1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.
Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

– le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
– la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
– le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.
En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

ART.

## Champ d'application

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

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

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;

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

5. Les activités de bronzage.

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

SECTION 34

# Avenant salaires : Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|---|---|
| 135 | 1 445 |
| 150 | 1 447 |
| 160 | 1 459 |
| 175 | 1 464 |
| 180 | 1 484 |
| 200 | 1 550 |
| 230 | 1 616 |
| 250 | 1 810 |
| 300 | 3 086 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel | |
|---|---|---|
| | Echelon A | Echelon B |
| 135 | 1 445 | 1 488 |
| 150 | 1 447 | 1 490 |
| 200 | 1 550 | 1 597 |
| 230 | 1 616 | 1 664 |
| 240 | 1 641 | 1 690 |
| 245 | 1 696 | 1 747 |
| 250 | 1 810 | 1 864 |
| 300 | 3 086 | 3 179 |

ART. 2

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.
La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

– après 3 ans : 37 € ;
– après 6 ans : 68 € ;
– après 9 ans : 104 € ;
– après 12 ans : 136 € ;
– après 15 ans : 172 €.
Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.
La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

ART. 3

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 5

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

SECTION 35

# Avenant salaires : Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel (échelon A) | échelon B Ne concerne que les écoles |
|---|---|---|
| 135 | 1 480 | 1 524 |
| 150 | 1 487 | 1 532 |
| 160 | 1 495 | 1 540 |
| 175 | 1 502 | 1 547 |
| 180 | 1 520 | 1 566 |
| 200 | 1 588 | 1 635 |
| 230 | 1 655 | 1 705 |
| 240 | 1 681 | 1 732 |
| 245 | 1 738 | 1 790 |
| 250 | 1 854 | 1 909 |
| 300 | 3 218 | 3 315 |

Certains coefficients ne concernent que les instituts de beauté. D'autres, que les écoles.

*Si pour un coefficient le salaire minimum brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minimum serait celui du Smic.* (1)

*(1) Le dernier alinéa de l'article premier est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire à l'article L. 3231-3 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

ART. 2

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.
La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :
– après 3 ans d'ancienneté : 37,50 € ;
– après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
– après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
– après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
– après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
– après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.
Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.
La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

ART. 3

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

ART. 5

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 36

# Avenant salaires : Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|---|---|
| 135 | 1 498 |
| 150 | 1 505 |
| 160 | 1 513 |
| 175 | 1 520 |
| 180 | 1 538 |
| 200 | 1 607 |
| 230 | 1 675 |
| 250 | 1 876 |
| 300 | 3 269 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel (échelon A) | Échelon B |
|---|---|---|
| 135 | 1 498 | 1 543 |
| 150 | 1 505 | 1 550 |
| 200 | 1 607 | 1 655 |
| 230 | 1 675 | 1 725 |
| 240 | 1 701 | 1 752 |
| 245 | 1 759 | 1 812 |
| 250 | 1 876 | 1 933 |
| 300 | 3 269 | 3 367 |

ART. 2

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

– après 3 ans d'ancienneté : 38,00 € ;
– après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
– après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
– après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
– après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
– après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

**ART. 3**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

**ART. 4**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

**ART. 5**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

SECTION 37

# Avenant salaires : Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima

*Source officielle Légifrance*

ART. 1er

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimal brut mensuel |
|---|---|
| 135 | 1 516 |
| 150 | 1 523 |
| 160 | 1 531 |
| 175 | 1 538 |
| 180 | 1 556 |
| 200 | 1 626 |
| 230 | 1 695 |
| 250 | 1 899 |
| 300 | 3 308 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimal brut mensuel (échelon A) | Échelon B |
|---|---|---|
| 135 | 1 516 | 1 543 |
| 150 | 1 523 | 1 550 |
| 200 | 1 626 | 1 655 |
| 230 | 1 695 | 1 725 |
| 240 | 1 722 | 1 752 |
| 245 | 1 780 | 1 812 |
| 250 | 1 899 | 1 933 |
| 270 | 2 378 | 2 421 |
| 300 | 3 308 | 3 367 |

ART. 2

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :
– après 3 ans d'ancienneté : 38,00 €
– après 6 ans d'ancienneté : 69,00 €
– après 9 ans d'ancienneté : 105,00 €
– après 12 ans d'ancienneté : 137,00 €
– après 15 ans d'ancienneté : 173,00 €
– après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

**ART. 3**

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

**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**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :
– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

**ART. 6**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

**ART. 7**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

SECTION 38

# Avenant salaires : Avenant n° 38 du 17 septembre 2024 relatif aux salaires minima

*Source officielle Légifrance*

ART.

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.

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

ART.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :
– après 3 ans d'ancienneté : 44,00 € ;
– après 6 ans d'ancienneté : 75,00 € ;
– après 9 ans d'ancienneté : 111,00 € ;
– après 12 ans d'ancienneté : 143,00 € ;
– après 15 ans d'ancienneté : 179,00 € ;
– après 20 ans d'ancienneté : 190,00 € ;
– après 25 ans d'ancienneté : 206,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

ART.

Grille pour les coefficients des instituts de beauté et des services généraux.

(En euros.)

| Coefficients | Salaires minima bruts mensuels |
|---|---|
| 135 | 1 815 |
| 150 | 1 828 |
| 160 | 1 843 |
| 175 | 1 860 |
| 180 | 1 883 |
| 200 | 1 959 |
| 230 | 2 035 |
| 250 | 2 258 |
| 270 | 2 784 |
| 300 | 3 805 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

(En euros.)

| Coefficients | Salaires minima bruts mensuels | |
|---|---|---|
| | Échelon A | Échelon B |
| 135 | 1 815 | 1 852 |
| 150 | 1 828 | 1 865 |
| 200 | 1 959 | 1 999 |
| 230 | 2 035 | 2 076 |
| 240 | 2 084 | 2 126 |
| 245 | 2 121 | 2 164 |
| 250 | 2 258 | 2 304 |
| 270 | 2 784 | 2 840 |
| 300 | 3 805 | 3 882 |

ART.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

ART.

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :
– Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
– plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

# 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).