

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ DANS
LA COIFFURE ET L'ESTHÉTIQUE



FO
fgta

**ELECTIONS TPE :
VOTEZ ET FAITES VOTER FO !**

Vous êtes coiffeur et aidant familial ?

Découvrez nos solutions pour vous aider

Vous travaillez et vous vous occupez aussi régulièrement d'un proche malade, âgé ou handicapé ?

Vous passez du temps à écouter vos clients et à prendre soin d'eux, mais vous ?

Qui prend soin de vous ?

Le rôle d'aidant entraîne parfois une charge mentale importante.

Nous mettons à votre disposition un programme et des solutions simples pour vous aider.

Plus d'informations



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

L'ÉDITO



Chers salariés de la coiffure et de l'esthétique,

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, vous serez appelés à voter pour une organisation syndicale lorsque vous êtes salarié(e) d'une Très Petite Entreprise (moins de 11 salariés).

Ce vote déterminera quelles seront les organisations syndicales qui négocieront dans les branches professionnelles de la coiffure et de l'esthétique pour défendre et faire évoluer vos droits.

Grace à vos voix, FO est la première organisation dans la coiffure, ce qui nous a permis de nous faire entendre sur les salaires qui ont été signés seulement par FO ! Sans votre soutien aux dernières élections TPE, il n'y aurait pas eu d'avancées cette année sur vos salaires.

Dans l'esthétique, nous ne sommes pas encore premiers mais nous travaillons pour faire évoluer vos droits. Avec vos voix, nous pourrions faire encore mieux !

Vous n'avez pas de Comité d'Entreprise (CSE) ?

Afin de vous accompagner, jusqu'au 31 décembre 2024, FO vous met gratuitement à disposition sa Plateforme Avantagespourvous.com. À la manière d'un Comité d'Entreprise virtuel, cette plateforme permet de bénéficier de prix réduits sur des milliers de produits de la vie quotidienne, de consultations juridiques avec des avocats, d'un soutien scolaire pour toute la famille, etc.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur Avantagespourvous.com avec le code FOavantages.

Pour toutes questions, je vous invite à m'envoyer directement un mail : coiffure.esthetique@fgta-fo.org

Stéphanie Prat-Eymeric - Secrétaire fédérale



“ Ma mutuelle connaît mon métier : plus besoin de me prendre la tête ! ”



Avec AÉSIO mutuelle, vos salariés bénéficient de l'offre santé conventionnelle de la branche Coiffure

- ▶ Un régime frais de santé attractif et conforme au 100 % santé.
- ▶ De nombreux services en inclusion :
 - Espace adhérent accessible à tout moment,
 - Consultation médicale à distance,
 - Un réseau d'agences de proximité et des conseillers entreprise experts en protection sociale.
- ▶ Fonds social dédié permettant aux salariés de faire face à des soins coûteux.



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire. @GettyImages. 24-205-011

 **AÉSIO
MUTUELLE**
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● LE CONTRAT DE TRAVAIL	6
● LA DURÉE DU TRAVAIL	12
● LE SALAIRE	18
● LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ	22
● LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE	27
● LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS	33
● LA FORMATION PROFESSIONNELLE	36
● LA FORMATION PROFESSIONNELLE	42
● LES CONGÉS PAYÉS	45
● LES AUTRES CONGÉS	49
● MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION	51
● LE LICENCIEMENT	56
● LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	60
● LA DÉMISSION	61
● SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?	63
● DEMANDE D'ADHÉSION	64

Articles de la convention collective nationale de la Coiffure.

Articles de la convention collective nationale de l'Esthétique.

Articles du Code du travail.

> LE CDI

Définition

C'est le contrat d'embauche classique. Le salarié travaille dans l'entreprise jusqu'à sa retraite, sa démission ou son licenciement.

Contenu

Pas d'écrit obligatoire sauf s'il s'agit un CDI à temps partiel. En cas d'absence d'écrit, c'est le bulletin de salaire, le Code du travail, la Convention collective et surtout la jurisprudence qui font foi.

S'il y a un contrat écrit, il prévoit toutes les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord.

La visite médicale: Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale d'embauche a été remplacée par la visite d'information et de prévention (Vip).

Tout travailleur bénéficie d'une Vip, réalisée par un interne en médecine du travail ou un infirmier dans les trois mois qui suivent la prise effective de son poste de travail, sauf pour les travailleurs de moins de 18 ans, qui doivent bénéficier de cette visite préalablement à l'affectation sur leur poste (C. trav., art. R. 4624-18).

Les apprentis doivent, quant à eux, passer cette visite dans les deux mois qui suivent leur embauche (C. trav., art. R. 6222-40-1).

NB: indépendamment de la Vip, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail (Ord. N° 2021-135, 10 févr. 2021, JO 11 févr.).

Exceptionnellement: Le médecin du travail peut reporter, jusqu'à un an après l'échéance normale, la date de la visite d'information et de prévention initiale, excepté pour certaines personnes bénéficiant d'un suivi spécifique, notamment les salariés handicapés, les salariés de moins de 18 ans et les femmes enceintes.

La période d'essai

La période d'essai, ainsi que la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

CCN Coiffure Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai

Article 1

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

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

[...] La période d'essai peut être renouvelée pour une période supplémentaire de même durée, sous réserve que cette possibilité figure sur le contrat de travail.

Article 2

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

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

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



Rupture pendant la période d'essai : l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat de travail librement, moyennant un délai minimal de prévenance (C. trav. art. L. 1221-25 et L. 1221-26) en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

7 jours maximum = 24 heures

À partir de 8 jours = 48 heures

Attention, pour France travail, la rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission. Le contrat d'apprentissage ne contient pas de période d'essai à proprement parler.

CCN Esthétique Article 7.2: 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 intervenues 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.

Néanmoins, il reste possible de procéder à la rupture unilatérale du contrat, à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti, sans avoir à s'en justifier, durant les 45 premiers jours (C. trav., art. L. 6222-18).

CCN Coiffure Article 7.1.1 L'essai professionnel dans la coiffure (de la CCN de la Coiffure) : L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel afin de vérifier l'aptitude du postulant à occuper le poste. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et fait l'objet d'une indemnité forfaitaire.



› LE CDD

Définition

Il s'agit d'un contrat qui se déroule sur une durée précise. Il est obligatoirement écrit et contient des clauses obligatoires, il est remis au salarié dans les deux jours de l'embauche. Il y a également l'obligation d'avoir un écrit pour un contrat d'apprentissage en CDD.

On ne peut conclure un CDD que dans certains cas, limitativement énumérés par le Code du travail (art. L. 1242-2).

Rupture du contrat avant terme

Elle est en principe impossible sauf en cas :

- de faute grave (ou lourde) du salarié,
- d'accord des parties,
- de force majeure,
- d'embauche en CDI dans une autre entreprise (dans ce cas, un préavis doit être respecté sans pouvoir être supérieur à 15 jours),
- d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Renouvellement

Le CDD peut être renouvelé deux fois pour le même motif à condition que la durée des deux CDD successifs n'excède pas 18 mois (articles L. 1243-13-1 et L1242-8-1).

La période d'essai pour un CDD

- 1 jour par semaine sans pouvoir dépasser deux semaines pour un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois (ex : 6 jours d'essai pour un CDD de 6 semaines).
- 1 mois pour un CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Indemnité de fin de contrat

- 10 % de la rémunération brute versée pendant le CDD (y compris heures supplémentaires, indemnités et primes, 13^e mois...).
- Due seulement pour les CDD conclus pour un remplacement ou un accroissement temporaire d'activité.
- Si le CDD se poursuit par un CDI dans l'entreprise (ou si le salarié refuse un CDI dans l'entreprise) elle n'est pas due.
- S'il y a rupture pour faute grave, force majeure ou à l'initiative du salarié, aucune indemnité n'est due.

Droits du salarié en CDD

Ils sont les mêmes que ceux des autres salariés de l'entreprise (Convention collective, salaire, congés, maladie...)

Requalification du CDD en CDI

La requalification en CDI est de droit si la législation sur les CDD n'est pas respectée: pas de contrat écrit, absence de mention obligatoire, continuation du CDD après la date de fin, pas de durée minimale pour les CDD à terme imprécis, abus de CDD...

En cas d'irrespect, le salarié peut entamer une procédure devant le Conseil de prud'hommes dite « accélérée ».

Si le salarié obtient gain de cause devant les juges, il pourra bénéficier d'un mois de salaire en dommages et intérêts.

➤ LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Pour la modification d'un élément essentiel du contrat, l'accord du salarié est nécessaire.

Les éléments essentiels aux contrats sont: la diminution de la durée du travail, la modification de la rémunération, la modification du lieu de travail dans un autre secteur géographique, la perte de responsabilité.

L'employeur doit alors informer individuellement chaque salarié par lettre recommandée.

Le salarié dispose d'1 mois pour faire connaître son refus. L'absence de réponse du salarié vaut acceptation.

Le salarié ne peut pas se faire licencier s'il refuse cette modification.

Toutefois, si cette modification à une origine économique, l'employeur pourra licencier économiquement le salarié.

La modification d'un élément non essentiel du contrat de travail s'impose au salarié

L'employeur n'a donc pas à recueillir son accord.

Son refus sera considéré comme fautif et celui-ci pourra être licencié.

Les éléments non-essentiels au contrat de travail sont:

la modification du lieu de travail dans le même secteur géographique, la modification des tâches conforme à la qualification du salarié, la modification des horaires (sauf atteinte excessive au droit du salarié, au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos).

Pour plus d'informations
sur vos droits, n'hésitez pas
à contacter le service juridique
de la FGTA-FO au **01 86 90 43 60**.
Vous pouvez aussi joindre Stéphanie
Stéphanie Prat-Eymeric au **06 63 83 59 13**
E-mail:
coiffure.esthetique@fgta-fo.org



> LA DURÉE LÉGALE

Durée hebdomadaire

La durée légale du travail est fixée par le Code du travail à 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

Temps de travail effectif

Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

C'est "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles" (art. L. 3121-1 du Code du travail).

Ce temps sert à la définition du salaire, des heures supplémentaires, des congés payés notamment. Peuvent être exclus du temps de travail effectif: les pauses, les temps d'habillage et de déshabillage, les temps de trajet, les absences... Des accords collectifs prévoient que certains de ces temps sont payés, en étant ou non considérés comme temps de travail effectif.

Temps de pause légal

Le salarié a droit au minimum à 20 minutes consécutives de pause dès que son temps de travail quotidien atteint six heures (article L. 3121-16 du Code du travail). Attention, le temps de pause n'est pas payé (voir les accords d'entreprise).

> LES DURÉES MAXIMALES, REPOS ET AMPLITUDES

	DURÉES MAXIMALES EN TRAVAIL EFFECTIF			JOURNÉE DE TRAVAIL	
	Journalière	Hebdo	Moyenne sur 12 semaines	Amplitude	Repos quotidien
Moins de 16 ans	7 h	35 h	35 h	10 h	14 h
16 à 18 ans	8 h	35 h ⁽¹⁾	35 h	12 h	12 h
Plus de 18 ans	10 h ^{(2) (3)}	48 h	44 h	13 h	11 h ⁽⁴⁾

(1) 40 h à titre exceptionnel, sur autorisation de l'inspecteur du travail (possibilité 5 h sup/semaine).

(2) 8 h pour les apprentis de + de 18 ans.

(3) Peut être portée à 12 h par accord.

(4) Possibilité de déroger à la règle de 11 h de repos quotidien par accord collectif dans certains cas.

CCN Coiffure Article 8.1.4 Amplitude journalière

L'amplitude journalière maximale est fixée à 11 heures. Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à travailler en soirée, au-delà de 21 heures, cette amplitude serait ramenée à 10 heures.

Repos hebdomadaire

Principe: il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire doit durer 24 heures consécutives. Il est en principe donné le dimanche.

Travail du dimanche

Permanent: le Code du travail liste les professions pour lesquelles il existe une dérogation permanente concernant le travail du dimanche. La coiffure n'est pas concernée.

CCN Coiffure Article 9 Repos dominical

Le travail dominical se fait par appel au volontariat. Les salariés sont prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

Le travail d'un dimanche donne lieu à une journée de repos compensateur dans les 2 semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle égale à 1/24^e du salaire mensuel.



CCN Esthétique Article 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.

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 le dimanche et les jours fériés légaux (hors 1^{er} mai) est majorée de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires habituelles. Le 1^{er} mai est rémunéré au moins au double du salaire journalier.

> LES JOURS FÉRIÉS

Le Code du travail en liste 11 (art. L. 3133-1 du Code du travail).



CCN Coiffure Article 14 Jours fériés

Tous les salariés bénéficient de 3 jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle. Il s'agit du 1^{er} janvier, du 1^{er} mai et du 25 décembre.

Sur les 8 jours fériés restant, l'employeur ne peut faire travailler ses salariés que 4 jours maximum (ce maximum peut être porté à 5 jours par accord écrit avec les salariés volontaires). L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser par une journée de repos. Ce système de rémunération ou de compensation se substitue aux majorations liées au paiement d'heures supplémentaires.

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



CCN Esthétique Article 4.4 Jours fériés chômés payés

Les jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération. CCN Esthétique Article 4.5 Travail du dimanche et des jours fériés [...] Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3 jours.

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

> LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

À la demande de l'employeur, les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration en rémunération et aux repos compensateurs obligatoires conformément aux dispositions légales.



Pour en savoir plus,
contactez-nous par mail à
coiffure.esthetique@fgta-fo.org
Nous répondons
toutefois en priorité
à nos adhérents.

Majoration du taux horaire

HEURES ACCOMPLIES	ENTREPRISES DE 1 À 20 SALARIÉS	ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS
De la 36 ^e à la 43 ^e heure	25 %	25 %
À compter de la 44 ^e heure	50 %	50 %

Repos compensateur de remplacement

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

Contingent annuel



CCN Coiffure Article 8.1.5

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



CCN ESTHÉTIQUE – Article 10.1.2 **Contingent d'heures supplémentaires rémunérées**

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

- de 25 % de la 36^e heure à la 43^e heure de travail effectif au cours d'une semaine,
- de 50 % à partir de la 44^e heure de travail au cours d'une semaine.

➤ LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Ce sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, stipulée dans son contrat de travail mais en deçà de la durée légale de travail, qui est de 35 heures.

La décision d'effectuer des heures complémentaires revient à l'employeur, de sorte que le salarié ne peut pas refuser d'accomplir ces heures sans commettre de faute.

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies.

À défaut de stipulation conventionnelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (C. trav., art. L. 3123-29).



CCN Esthétique – Article 10 **Durée et organisation du temps de travail**

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.



CCN Coiffure Article 11.1.2 Heures complémentaires

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

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

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

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



CCN Coiffure Article 4.1.2 Majoration des heures complémentaires

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes :

Les salariés à temps partiel peuvent être conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10^e de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire).

Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 12 % du salaire ;

Au-delà du 1/10^e ci-dessus mentionné et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire) des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 25 % ;

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un plein temps.

> LA GRILLE DANS LA COIFFURE IDCC 2596 - CONVENTION COLLECTIVE COIFFURE

Avenant n° 48 du 23 janvier 2024, étendu par arrêté le 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable depuis le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL POUR 151,67 H
Niveau 1 Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1794 €
Niveau 1 Échelon 2 Coiffeur(se)	1794 €
Niveau 1 Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1804 €
Niveau 2 Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien(ne)	1827 € 1843 €
Niveau 2 Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) OU Technicien(ne) Qualifié(e)	1900 €
Niveau 2 Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) OU Assistant Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	2009 €
Niveau 3 Échelon 1 Manager	2134 €
Niveau 3 Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2564 € 3052 €
Niveau 3 Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3197 € 3291 €

Pour les esthéticiennes travaillant dans un salon de coiffure et pour les postes administratifs, vous pouvez trouver la grille de salaire afférente sur le site : www.fgtafo.fr rubriques Coiffure Esthétique/salaires

Prime d'ancienneté dans la coiffure

La prime d'ancienneté sont définies comme suit:

ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT APRÈS EXTENSION
À partir de 5 ans	36 €
À partir de 7 ans	49 €
À partir de 9 ans	64 €
À partir de 12 ans	82 €
À partir de 15 ans	99 €
À partir de 20 ans	117 €

➤ LA RÉMUNÉRATION VARIABLE INDIVIDUELLE DANS LA COIFFURE

AVENANT N° 13 DU 20 NOVEMBRE 2008 RELATIF À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE INDIVIDUELLE

La clause relative à l'objectif minimum à atteindre ainsi que celle relative à la rémunération variable est définie ainsi:

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

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

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



> L'OUTILLAGE DANS LA COIFFURE



AVENANT N° 29 DU 2 JUILLET 2012 RELATIF À L'OUTILLAGE

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met désormais à disposition des salariés le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage reste donc la propriété de l'entreprise, il est conservé au sein du salon en dehors des heures de travail et inventorié à l'issue du contrat de travail. Cependant, à la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel [...]

> GRILLE DE SALAIRES DANS L'ESTHÉTIQUE IDCC 3032 - CONVENTION COLLECTIVE ESTHÉTIQUE

Grille de salaires dans les instituts et 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.

Avenant 34 du 31 mai 2023

Applicable après extension

COEFFICIENTS	MONTANT
135	1779 €
150	1792 €
160	1807 €
175	1824 €
180	1846 €
200	1921 €
230	1995 €
250	2214 €
270	2729 €
300	3730 €

Prime d'ancienneté dans l'esthétique

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 :

ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT
Après 3 ans	44 €
Après 6 ans	75 €
Après 9 ans	111 €
Après 12 ans	143 €
Après 15 ans	179 €
Après 20 ans	190 €
Après 25 ans	206 €

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.



L'EMPLOYEUR DOIT PAYER LE SALARIÉ CHAQUE MOIS EN RESPECTANT UNE CERTAINE PÉRIODICITÉ

(Article L.3242-1 du Code du travail).

Cette périodicité de paiement ne s'applique pas aux différentes primes et gratifications éventuellement versées au salarié.

Les salariés payés avec retard peuvent obtenir des dommages-intérêts dès lors que l'employeur est de mauvaise foi et que le salarié démontre un préjudice indépendant de ce retard. (C. civ., art. 1231-6).

Le salarié peut aussi obtenir le paiement du salaire par une décision de justice assortie des intérêts moratoires (intérêts de retard).

> DANS L'ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE (IDCC 3032)

L'accord étendu du 7 octobre 2015 met en place un régime de base obligatoire concernant la couverture frais de santé des salariés de cette branche professionnelle.

Cotisation

Le montant de la prise en charge des cotisations de ce régime de base est réparti comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur,
- 50 % à la charge du salarié.

Portabilité

Le régime bénéficie de la portabilité des frais de santé pour 12 mois maximum selon les cas.

Pour plus d'informations, contactez Stéphanie Prat-Eymeric au 06 63 83 59 13

Action sociale Esthétique

(selon le partenaire référencé par la branche)

L'action sociale se matérialise par une aide financière versée aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle en lien avec la santé.

La politique de prévention se concrétise, quant à elle, par des actions menées en vue d'améliorer, à la baisse, les taux de certaines pathologies qui ne sont pas des maladies professionnelles (des actions sur la qualité de vie au travail dans le but de prévenir certains risques psychosociaux).

Attention: 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.

Les entreprises elles-mêmes doivent mettre en œuvre des mesures d'action sociale et de prévention.

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 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.

APICIL accompagne les salariés en difficulté, avec notamment:

- Les garanties d'assistance (Api Services) mises en œuvre sur demande des salariés
- Les interventions de l'Action Sociale Apicil

POUR CONTACTER APICIL

04 72 27 72 72

Pour l'assistance: **04 72 27 79 99**

www.mon.apicil.com

Quels sont les avantages de la complémentaire Santé

- L'assurance de la conformité de votre contrat avec les obligations de votre employeur et leurs évolutions.
- Des prestations supplémentaires offertes.
- Un fonds social dédié de branche, complété par l'action sociale de votre mutuelle.
- Des campagnes de prévention spécifiques.
- Un pilotage des organisations syndicales; c'est pour vous la garantie d'une évolution permanente grâce à une large mutualisation.

> PRÉVOYANCE : L'ACTION SOCIALE APICIL

Solidarité

Aide ponctuelle à la suite d'une fragilité financière et sociale, aide à l'assurance santé, accompagnement et suivi de budget (sous conditions de ressources).

Scolarité des enfants

Les enfants qui suivent des études peuvent, sous certaines conditions et sur décision de la commission sociale, bénéficier d'une aide financière pour faire face aux frais de scolarité, ainsi que d'une aide au soutien scolaire.

Aide aux aidants

Destinée aux personnes en situation d'aidant, cette aide permet de bénéficier d'un soutien financier afin de soulager le quotidien, de préserver la santé physique et psychologique, pour mieux concilier vie personnelle et professionnelle.

> DANS LA COIFFURE (IDCC 2596)

Les interlocuteurs sociaux de votre branche professionnelle ont mis en place un régime obligatoire de frais de santé pour tous les salariés. Depuis plus de 20 ans, ils font confiance aux mutuelles partenaires pour gérer ce régime.

La part employeur s'élève à 59 % et la part salarié à 41 %. Pour retrouver toutes les informations sur votre régime frais de santé :

- Les remboursements médicaux
- L'action sociale en cas de difficulté
- Les actions de prévention

Rendez-vous sur le site dédié :

www.coiffurevitalite.fr

Attention : 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.

> L'INDEMNISATION LÉGALE POUR LA COIFFURE

ANCIENNETÉ*	MAINTIEN DU SALAIRE À 90 % DU SALAIRE BRUT	MAINTIEN DU SALAIRE AUX 2/3 DU SALAIRE BRUT
1 an	Pendant les 30 premiers jours	Pour les 30 jours suivants
6 ans	40 jours	40 jours
11 ans	50 jours	50 jours
16 ans	60 jours	60 jours
21 ans	70 jours	70 jours
26 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

* Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence pour maladie. En conséquence, le salarié acquérant l'ancienneté requise au cours de la suspension de son contrat ne saurait prétendre à l'indemnisation correspondante.

Indemnités journalières de la Sécurité sociale

Salaire journalier de base: 1/30^e de la moyenne du salaire mensuel brut des 3 derniers mois.

Indemnité maladie: 50 % du salaire journalier de base. Versée en jours calendaires.

Carence: 3 jours à compter du 1^{er} jour d'arrêt.

Indemnité accident du travail

- 1 à 28 jours: 60 % du salaire brut mensuel.
- À partir du 29^e jour: 80 % du salaire brut mensuel.

Il n'y a pas de délai de carence.

Indemnités complémentaires versées par l'employeur

L'employeur doit verser une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Le salarié doit pour cela fournir à l'employeur la notification des IJ de la Sécurité sociale. Cela ne se fait pas automatiquement.

Calcul de l'indemnisation: les droits à l'indemnité complémentaire s'apprécient sur les 12 mois précédant la période de paie. Le nombre de jours indemnifiés par l'employeur est comptabilisé d'un congé à l'autre.

Délai de carence (sauf accord plus favorable)

- Du 4^e au 7^e jour: versement des indemnités journalières de Sécurité sociale après les 3 jours de carence.
- À partir du 8^e jour: l'indemnisation complémentaire de l'employeur vient s'ajouter.



CCN Coiffure avenant n° 31 relatif au taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance de la coiffure.

[...] Réduction des jours de carence pour le versement des indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité temporaire de travail. Elles sont désormais versées à partir du 91^e jour au lieu du 180^e jour auparavant.

> LES FORMALITÉS

Le salarié doit informer l'employeur dans les plus brefs délais (usage: dans les 48 heures en l'absence de disposition conventionnelle). Il doit également lui adresser un certificat médical.

Une visite médicale de reprise est obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise du travail dans les cas suivants :

- une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou accident non professionnel ;
- une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail. (C. trav., art. R. 4624-31)

➤ MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Garantie d'emploi

Accident du travail ou maladie professionnelle : pendant ces périodes, le licenciement du salarié est interdit.

Maladie non professionnelle : pas de garantie d'emploi sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le licenciement pour maladie est illégal : si l'employeur souhaite licencier le salarié, il devra le prouver que les absences répétées ou prolongées rendent indispensable le remplacement du salarié.

Reclassement ou licenciement pour inaptitude

Si, à l'issue de la maladie, le médecin du travail déclare le salarié inapte partiellement ou totalement au poste de travail, l'employeur doit rechercher un reclassement possible dans l'entreprise. L'employeur dispose d'un mois pour le reclasser ou, à défaut, le licencier.

Attention, si des postes compatibles sont disponibles et que le salarié refuse les postes proposés pendant la recherche de reclassement, l'indemnité légale de licenciement pourra être supprimée.

En cas de licenciement

Maladie non professionnelle : indemnité légale de licenciement. Indemnité compensatrice de préavis. Pas de versement d'une indemnité temporaire d'attente par la Sécurité sociale, ni de salaire pendant le mois de recherche de reclassement.

Accident du travail ou maladie professionnelle : indemnité légale de licenciement doublée et indemnité de préavis. Versement d'une indemnité temporaire d'attente par la Sécurité sociale pendant le mois de recherche de reclassement.

Employés non-cadres de la Coiffure

Le régime conventionnel des indemnités journalières

À partir du 91^e jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 1095^e jour d'arrêt, les salariés de la coiffure bénéficient, en complément des indemnités journalières de la Sécurité sociale, d'indemnités correspondant à 75 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités de la Sécurité sociale, des obligations de maintien de salaire de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel.

Le montant des cotisations

En cas d'invalidité, lorsque le salarié est classé par la Sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalidité définies par le Code de la Sécurité sociale (1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie), il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale :

1^{re} catégorie: 60 % du salaire de référence.

2^e, 3^e catégorie: 75 % du salaire de référence.

Une garantie est également prévue lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une Incapacité Permanente Professionnelle (IPP).

Pour votre famille :

Un capital décès, une rente éducation et une rente de conjoint sont versés en cas de décès (ou d'invalidité absolue et définitive).

Les prestations assurées par le régime de prévoyance des salariés de la coiffure sont financées par une cotisation payée pour moitié (a minima) par l'employeur, et pour moitié (au maximum) par le salarié. Elles sont égales à 1,32 % du salaire brut.

La portabilité

Les salariés dont le contrat de travail est rompu bénéficient (sous réserve de n'y avoir pas expressément renoncé et d'être indemnisés par le régime d'assurance chômage, pendant une durée équivalente à la durée de leur contrat de travail et dans la limite de 12 mois), du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance.

À noter: en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde, la portabilité des droits au régime de prévoyance n'est pas assurée.

Les aides sociales
(selon le partenaire référencé par la branche)

Handicap dépendance Lieu de vie Veuvage Famille Revenus
Actions collectives.

Contact AG2R

actionsociale.coiffure@ag2rlamondiale.fr

Tél.: 0 969 361 043 (coût d'un appel local)



> VOTRE RÉGIME CONVENTIONNEL EN ESTHÉTIQUE.

POUR VOUS :

> Un complément de revenu essentiel en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité

En cas d'arrêt de travail du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante ou professionnel(le) : après la prise en charge par la Sécurité sociale, l'organisme assureur verse à l'entreprise des indemnités journalières complémentaires à celles servies par le régime général en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur. (voir tableau ci-dessous)

En cas d'invalidité, lorsque le salarié est classé par la Sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies par le Code de la Sécurité sociale (1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie), ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une Incapacité Permanente Partielle (IPP), il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale.

POUR VOTRE FAMILLE :

> Un capital décès et une rente éducation en cas de décès (ou d'invalidité absolue et définitive)

La Rente Éducation

En cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'arrêt de travail (AT) pour maladie ou accident de la vie courante, versement des indemnités journalières pour le salarié ayant entre 1 et 6 ans d'ancienneté.

À partir du 68^e jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt, les salariés de l'esthétique ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale, d'indemnités correspondant à 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités de la Sécurité sociale.

	1 ^{er} au 3 ^e jour d'AT	4 ^e au 7 ^e jour d'AT	8 ^e au 37 ^e jour d'AT	38 ^e au 67 ^e jour d'AT	68 ^e au 1 095 ^e jour d'AT
1- Versement de la Sécurité sociale	Aucune indemnité	Du 4 ^e jour au 1 095 ^e jour d'AT = 50 % du salaire brut			
2- Maintien de salaire de l'employeur	Aucune indemnité		Du 8 ^e jour au 37 ^e jour d'AT = 40 % du salaire brut*	Du 38 ^e jour au 67 ^e jour d'AT = 30 % du salaire brut*	
3- Versement d'Apicil Prévoyance	Aucune indemnité jusqu'au 37 ^e jour Prise en charge à compter du 38 ^e jour de l'obligation employeur				Du 39 ^e jour au 1 095 ^e jour d'AT = 30 % du salaire brut
Versement total	Aucune indemnité	Du 4 ^e jour au 7 ^e jour d'AT = 50 % du salaire brut*	Du 8 ^e jour au 37 ^e jour d'AT = 90 % du salaire brut*	Du 38 ^e jour au 67 ^e jour d'AT = 80 % du salaire brut*	Du 68 ^e jour au 1 095 ^e jour d'AT = 80 % du salaire brut*

* La première période permettant de maintenir à 90 % le montant du salaire brut varie selon l'ancienneté du salarié et peut aller jusqu'à 90 jours (cf tableau).

Portabilité

Le bénéfice du régime de prévoyance et frais de santé est maintenu pendant la période de chômage pour :

- Les salariés des entreprises concernées dont le contrat de travail est rompu, sauf si la rupture du contrat de travail résulte d'une faute lourde,
- Les salariés qui ont des droits ouverts chez le dernier employeur au titre du régime de prévoyance, pour une durée comprise entre un et douze mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée.

Maladie ou accident du travail

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 une année d'ancienneté dans l'entreprise,
- Avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les 48 h maximum
- 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 :



MAINTIEN DE SALAIRE		
ANCIENNETÉ	1 ^{re} période 90 % du salaire brut moins IJSS brutes	2 ^e période 80 % du salaire brut moins IJSS brutes
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours
6 ans à moins de 11 ans	40 jours	40 jours
11 ans à moins de 16 ans	50 jours	50 jours
16 ans à moins de 21 ans	60 jours	60 jours
21 ans à moins de 26 ans	70 jours	70 jours
26 ans à moins de 31 ans	80 jours	80 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jours

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par APICIL Prévoyance, organisme gestionnaire du régime prévoyance de la branche.

- Avec un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou accident de la vie courante ;
- Sans délai de carence en cas de maladie professionnelle ou 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 du tableau ci-dessus;
- En cas d'absence continue chevauchant deux années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le salaire minimum des apprentis est exprimé en pourcentage du SMIC. Il varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation. Ainsi, lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majoré selon les barèmes à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour anniversaire.

**CCN COIFFURE (AVENANT N° 28 DU 2 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS DES APPRENTIS)**

Les salaires minimums des apprentis à compter du 1^{er} avril 2020

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	APPRENTI SUIVANT UNE FORMATION DE NIVEAU V	APPRENTI PRÉPARANT UN DIPLÔME OU UN TITRE DE NIVEAU IV	APPRENTI PRÉPARANT UNE MC
16-17 ans	1 ^{re} année	29 % du SMIC	57 % du SMIC	54 % du SMIC
	2 ^e année	41 % du SMIC	67 % du SMIC	
18-20 ans	1 ^{re} année	45 % du SMIC	67 % du SMIC	68 % du SMIC
	2 ^e année	53 % du SMIC	77 % du SMIC	
21-25 ans	1 ^{re} année	55 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	80 % du SMIC	78 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
	2 ^e année	63 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	80 % du SMIC	
26 ans et +	1 ^{re} année	102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	100 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	115 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
	2 ^e année			

Merci de vous rapprocher de votre contact FO ou sur le site www.fgtafo.fr

L'OPCO EP donne une indemnité de 500 € par apprenant aux organismes de formation afin que les apprentis puissent bénéficier du premier équipement.

Nous tenons à rappeler que l'apprenti ne doit pas avoir de frais à sa charge. Pour une question d'équité, la branche octroie sur ses fonds cette enveloppe de 500 € aux organismes de formation pour tous les jeunes en contrat pro.

> LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



CCN COIFFURE

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2016 ARTICLE 7.2.4

Des contrats de professionnalisation peuvent être conclus dans la Coiffure. Les titulaires de ces contrats perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du SMIC et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

NIVEAU DE FORMATION	MOINS DE 21 ANS	DE 21 ANS À MOINS DE 26 ANS	PLUS DE 26 ANS
Inférieur au BAC Professionnel ou titres professionnels équivalents (code 42 et infra sur le Cerfa)	55 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC
Qualification au moins égale à celle d'un BAC Professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (code 41 et + sur le Cerfa)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	



CCN ESTHÉTIQUE - Article 11 Rémunérations Classifications

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.

NIVEAU	16 à 20 ANS	21 à 25 ANS	26 ANS ET +
Sans diplôme	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC
Titulaire d'un BAC général et tout autre diplôme inférieur au niveau 4	65 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC
Titulaire d'un BAC pro, d'un titre ou diplôme pro de niveau 4	65 % du SMIC	80 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC

Les titulaires d'un 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 la Convention collective.

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant à ses besoins.

› ALTERNANCE

Les formations en alternance sont organisées autour de 2 types de contrat de travail :

- Le contrat de professionnalisation
- Le contrat d'apprentissage

Le Contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert notamment aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires de minima sociaux.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Le contrat d'apprentissage

Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il est âgé de moins de 16 ans ou de plus de 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Vigilance: Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage. Article L6221-2.

Après le terme du contrat L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement possible dans 2 cas : <ul style="list-style-type: none"> - Échec à l'examen - Pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...) • Succession possible avec : <ul style="list-style-type: none"> - Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente - Un contrat de professionnalisation - Un CDD ou CDI "classique" 	<ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement possible dans 2 cas, si CDD : <ul style="list-style-type: none"> - Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire - Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation). • Succession possible avec : <ul style="list-style-type: none"> - Un CDD ou CDI "classique" - Un Contrat d'apprentissage

et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

➤ LE CPF

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté chaque année en droits à formation;

Objet du CPF

- Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel et plus autonome dans le choix de ses formations.
- Favoriser l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences.
- Co-construire un projet avec le salarié en contribuant au développement de ses compétences.

Bénéficiaires du CPF

- Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, à 15 ans) jusqu'à sa retraite.

- Quels que soient les événements survenant au cours de sa vie professionnelle, la personne conserve les droits acquis au titre du CPF.

À la différence du Droit Individuel à la Formation (DIF), le CPF n'est pas lié au contrat de travail mais est attaché à la personne dès son entrée dans la vie active.

Mobilisation

- Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur afin de suivre, à son initiative, une formation.
- Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.
- Le refus du titulaire du CPF de le mobiliser ne constitue pas une faute.
- Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur 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. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Le reste à charge

La loi de finances pour 2023 a instauré un reste à charge pour le salarié qui utilise son compte personnel de formation.

Depuis le 2 mai 2024, pour pouvoir utiliser son CPF, le titulaire du compte devra déboursier une somme forfaitaire de 100 € réévaluée chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'inflation.

Cette somme sera à déboursier quel que soit le prix de la formation.

Cette participation n'est toutefois pas demandée pour les demandeurs d'emploi ainsi que pour les salariés dont le projet de formation est construit avec l'employeur, lorsque ce dernier abonde spécifiquement le CPF.

De plus, cette participation obligatoire peut également être prise en charge par certains organismes. (C. trav. Art. R. 6323)

BÉNÉFICIAIRES	ALIMENTATION	PLAFOND
<ul style="list-style-type: none"> • Salariés à temps plein ou dont la durée de travail est au moins égale à mi-temps • Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs • Salariés dont la durée de travail est inférieure à un mi-temps • Salariés en CDD 	<p>500 € par année de travail Au prorata temporis de la durée de travail effectuée</p>	5 000 €
<ul style="list-style-type: none"> • Salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par : <ul style="list-style-type: none"> - un diplôme classé au niveau 3 - un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP - ou une certification reconnue par une CCN de branche • Travailleurs handicapés des ESAT (temps plein ou partiel) 	<p>800 € par année de travail</p>	8 000 €

➤ ABONDEMENT DU CPF

L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES	L'EMPLOYEUR
France travail	L'État
Les Régions	L'UNEDIC
L'Agefiph	Le titulaire lui-même
Une autre collectivité territoriale (commune)	Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région	Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
L'établissement public chargé de la réserve sanitaire	Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles

Vigilance FO

Le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un OPCO, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1,
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,
- les salariés mentionnés à l'article L. 6323-12,
- les salariés à temps partiel.

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise mentionné à l'article L. 2254-2 (un accord de performance collective) bénéficie d'un abondement de son CPF d'un montant minimal de 3000 euros.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, une sanction est prévue pour non-respect des règles sur L'EP. (L. n° 2022-1726, 30 déc. 2022, JO 31 déc., art. 212).

Projet de transition professionnelle (PTP) mobilisant le CPF

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du CEP mentionné à l'article L. 6111-6. Celui-ci informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et lui propose un plan de financement.

CONDITIONS D'ANCIENNETÉ :

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Pour bénéficier d'un PTP, le salarié doit justifier :

1° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4

mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois.

RÉMUNÉRATION:

Pendant toute la durée de la formation, le salarié conserve une rémunération sur la base d'un salaire de référence.

Si le salaire est inférieur ou égal à 2 fois le SMIC: 100 % du salaire est maintenu.

Au-delà, des barèmes sont appliqués.

> CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) ESTHÉTIQUE : FORMEZ-VOUS DANS UN CENTRE HABILITÉ

Il est important de se renseigner régulièrement sur les centres habilités par la branche professionnelle de l'Esthétique afin que votre CQP soit référencé dans la grille de classification et que le coût de la formation soit maîtrisé.

Consultez les listes d'établissements habilités aux formations CQP sur www.fgtafo.fr, rubrique **Coiffure Esthétique** sur les catégories suivantes :

- **SPA Praticien, SPA manager**
- **Maquilleur conseil**
- **Styliste onguilaire**

La FGTA-FO, au titre du paritarisme, fait partie des institutions qui habilitent les CQP, suivent les résultats et les valident. Vous retrouverez également ces résultats sur le site de la FGTA-FO. www.fgtafo.fr

> LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Code du travail : article L6411-1.



N'hésitez pas à vous renseigner.
Stéphanie Prat-Eymeric :
coiffure.esthetique@fgta-fo.org
Nous répondons toutefois en priorité à nos adhérents.

Les étapes

- 1 Définir votre projet**
- 2 Vous renseigner**
- 3 Être recevable, dépôt du 1^{er} dossier**
- 4 Préparer l'évaluation**
- 5 L'évaluation finale**

Pour définir votre projet et identifier la certification, vous allez tout d'abord rencontrer un Conseiller en évolution professionnelle (CEP) ou un conseiller VAE dans votre région.

Pour vous renseigner et connaître les conditions de recevabilité, contactez directement le certificateur (par exemple pour un CAP, l'Éducation nationale). Après la recevabilité, il est recommandé de se faire accompagner pour réaliser votre dossier et préparer l'évaluation finale. Le CEP vous aidera dans cette démarche.

Si vous passez avec succès votre évaluation, le certificateur vous délivrera le certificat sans indiquer le mode d'obtention. En cas de non-réussite, le jury vous indiquera les démarches à suivre pour avoir le certificat lors d'une prochaine session. Le CEP vous accompagnera.

Le congé VAE

Après la recevabilité de votre demande vous pouvez bénéficier d'un congé d'une durée de 48 heures par session d'évaluation. (Cette durée pouvant être augmentée par accord).

Vous devez transmettre par lettre avec accusé de réception votre demande à votre employeur au moins 30 jours avant le début de la VAE. Elle doit préciser :

- Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée,
- La date, la nature et la durée des actions envisagées,
- Le nom de l'organisme certificateur.

Dans les 15 jours suivant la réception de votre demande, l'employeur vous informera par écrit de son accord ou des raisons motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 1 mois à compter de la demande. (Code du travail : articles R6422-1 à R 6422-4)

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de quinze jours vaut accord.

Le financement

Le CEP ou le Certificateur vous indiqueront les possibilités de financement.

Retenez que votre employeur peut vous aider dans le cadre du plan de développement des compétences.

Vous pouvez aussi mobiliser votre Compte personnel de formation.

Vous renseigner

[www.service-public.fr/particuliers/ vos droits/F2401](http://www.service-public.fr/particuliers/vos-droits/F2401)

www.vae.gouv.fr/

> LA DURÉE DU CONGÉ

Durée légale

2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans que la durée totale du congé dépasse 30 jours ouvrables.

CCN Esthétique - Article 4-1 - Congés payés

[...] 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 (1^{er} 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 [...].

CCN Esthétique

Article 7-3 - Jours de congés supplémentaires pour ancienneté 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 est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.



Les jours ouvrables

Tous les jours sont décomptés, sauf le dimanche et les jours fériés (uniquement si les jours fériés sont chômés dans l'entreprise).

Sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés :

- les congés payés de l'année précédente,
- le repos compensateur pour heures supplémentaires,
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption,
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les absences pour maladie non-professionnelle. Toutefois, ce motif d'absence permet au salarié l'acquisition que de 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt de travail et non 2.5 jours. (C. trav. art, L. 3141-5),
- les congés pour événements familiaux,
- les stages de formation.
- les périodes d'activités partielles.

Ne sont pas assimilées à du travail effectif, les périodes suivantes:

- le congé parental d'éducation;
- le congé légal pour enfant malade;
- les jours de grève.

La période de référence

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut, depuis la loi du 8 août 2016, fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés. À défaut d'accord, la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de l'année en cours et se termine au 31 mai de l'année suivante.

Date de départ

Elle est fixée par l'employeur, en tenant compte des critères suivants (C. trav. art. L. 3141-16):

- la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé (secteur privé ou fonction publique), du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie;
- la durée de leurs services chez l'employeur;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (C. trav. art. L. 3141-15; cass. soc. 26 février 2013, n° 11-26934 D).

De plus, les congés payés doivent être pris en deux temps:

- **un congé principal continu de quatre semaines maximum, soit 24 jours ouvrables.** En pratique, elle doit être prise dans une période de référence qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année
- et une **cinquième semaine de congés payés qui doit être prise séparément.** En pratique, elle est prise en dehors de la période de référence, soit entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Fractionnement du congé principal de 4 semaines

L'employeur peut, avec l'accord du salarié, fractionner le congé principal de 24 jours (les 4 semaines). Cela signifie qu'une



ARTICLE 13-1 DE LA CCN COIFFURE

L'ordre des départs en congé doit être communiqué aux salariés au minimum 2 mois à l'avance. À défaut du respect de ce délai, le refus d'un salarié d'accepter les dates de congés qui lui sont notifiées n'est pas considéré comme fautif. Les dates de congé peuvent être modifiées, sans délai de prévenance, en cas de circonstances exceptionnelles.

partie du congé principal sera prise en dehors de la période légale de prise du congé principal (1^{er} mai au 31 octobre). Le salarié doit tout de même bénéficier d'au moins 12 jours durant cette période (1^{er} mai au 31 octobre) et ces 12 jours doivent être pris en continu (C. trav., art. L. 3141-18). Cette règle est d'ordre public, c'est-à-dire qu'on ne peut pas y déroger.

Si le congé principal est fractionné, des jours de repos supplémentaires sont attribués :

- 2 jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période dite de "congé principal" est au moins égal à 6.
- 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période dite de "congé principal" est compris entre 3 et 5.

> L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

Définition

Un salarié en congé payé ne perçoit pas de salaire mais une indemnité de congé payé qui se calcule selon deux règles, la plus avantageuse devant s'appliquer.

Règle du maintien de salaire

La rémunération versée est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Règle du 1/10^e

La rémunération annuelle du 1^{er} juin au 31 mai divisée par 10 fixe le montant total de l'indemnité. Sont inclus : les salaires, les heures supplémentaires majorées, heures de nuit ou de dimanche majorées..., les salaires fictifs ou indemnités correspondant à des périodes assimilées à du travail effectif, les avantages en nature, pourboires, primes, indemnités, commissions...

Sont exclus : la participation, les remboursements des frais (primes de panier, de transport...) les primes annuelles versées globalement (prime de vacances, 13^e mois...).



JOURS OUVRABLES OU JOURS OUVRÉS

Le décompte en jours ouvrables est la base légale. On compte 6 jours par semaine (du lundi au samedi). Le calcul en jours ouvrés (travaillés) permet de ne décompter que les jours de congé, le droit est alors de 25 jours (pour un temps plein sur 5 jours).

LES AUTRES CONGÉS

(Congés pour événements familiaux)

ÉVÉNEMENT	SOUS CLASSIFICATION	CONGÉS CCN coiffure	CONGÉS CCN esthétique
Mariage ou Pacs	Le sien	4 jours ouvrables	4 jours ouvrables
	Son enfant	1 jour ouvrable pour le mariage ou le Pacs d'un enfant	2 jours ouvrables pour le mariage d'un enfant
Naissance	Congés de naissance	3 jours ouvrables + autorisation d'absence pour assister à la naissance ayant lieu en cours de journée	3 jours ouvrables
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine	2 autorisations d'absence de 2 heures chacune pour les salariés hommes justifiant de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine	-
Adoption		3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Décès	Enfant	12 jours ouvrables de congés pour le décès d'un enfant ou 14 jours lorsque l'enfant a moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent. (C. trav. art, L. 3142-4)	5 jours ouvrables ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent
	Conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité	3 jours ouvrables	4 jours ouvrables
	Père, mère, frère, sœur beau-père, belle-mère	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
	Une personne âgée à sa charge effective et permanente (C. trav. art, L. 3142-4)	14 jours ouvrables	14 jours ouvrables

L'avenant contient aussi des congés directs

Plus d'infos sur www.fgtafo.fr rubrique coiffure/esthétique

ÉVÉNEMENT	SOUS CLASSIFICATION	CONGÉS CCN coiffure	CONGÉS CCN esthétique
Décès	Frère ou sœur	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
	Grands-parents	1 jour ouvrable	1 jour ouvrable
	Petits-enfants	1 jour ouvrable	-
	Beau-frère, Belle-sœur	-	1 jour ouvrable
	Gendre, belle-fille	-	1 jour ouvrable
	Nièce, neveu	-	1 jour ouvrable
Annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	Son enfant	5 jours ouvrables (C. trav. art, L. 3142-4)	5 jours ouvrables (C. trav. art, L. 3142-4)
Déménagement		-	1 journée non payée par an et 1 journée payée tous les 3 ans
maladie	Enfant	Enfant 3 jours par an (non rémunérés) par enfant de moins de 16 ans 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a au moins la charge de 3 enfants de moins de 16 ans	1 mois maximum non payé dont 1 jour par an rémunéré (sur justificatif)
	Conjoint	-	Un mois maximum non payé
Rentrée scolaire	Enfant	3 heures pour un enfant scolarisé de 13 ans au plus	Aménagement de l'horaire habituel pour un enfant vivant au foyer

(Congés pour événements familiaux)

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ				
		Congé prénatal ⁽¹⁾	Congé Postnatal ⁽¹⁾	Total
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	À partir du 3 ^e enfant ⁽³⁾	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Nais- sances multiples (quelle que soit la situation familiale)	Jumeaux ⁽²⁾	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

(1) Le congé parental peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

(2) Le congé parental peut être réduit de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

(3) Le congé parental peut être réduit de 2 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

> LA DURÉE DU CONGÉ

Maternité

Un congé supplémentaire pour état pathologique peut être accordé avant et après la naissance :

- 2 semaines au titre de la maternité avant la naissance,
- 4 semaines au titre de la maladie après la naissance.

Paternité

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (32 jours calendaires en cas de naissances multiples) (C. trav. art. L. 1225-35).

Le père est tenu de prendre au minimum 4 jours immédiatement à la suite du congé de naissance (de 3 jours ouvrables).

Le reste du congé devra être pris dans les 6 mois suivant la naissance (C. trav. art. D. 1225-8).

Adoption

Le congé d'adoption peut être partagé entre le père et la mère. Si fractionnement il y a, il se fait en 2 parties maximum. La partie

la plus courte doit durer au minimum 11 jours (ou 18 jours en cas de jours calendaires en cas de d'adoptions multiples).

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 a précisé, dans le cadre d'un nouvel article L. 1225-35-2 du Code du travail, que le salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début du congé, ce qui inclut les congés payés.



CCN COIFFURE

Article 4.3 - Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle

S'agissant de la paternité, les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine, bénéficieront de deux autorisations d'absence de 2 heures chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Si la naissance de l'enfant a lieu en cours de journée, les salariés pères bénéficieront également d'une autorisation d'absence, avec un maintien de leur rémunération, pour assister à la naissance de leur enfant.

DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

Situation familiale avant adoption	Nombre d'enfants adoptés	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
Pas d'enfant ou un enfant	1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
Deux enfants ou plus	1	18 semaines	18 semaines + 11 jours
Peu importe le nombre	2 ou plus	22 semaines	22 semaines + 32 jours

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

> LES DROITS LIÉS À CES CONGÉS

Indemnisation: maintien du salaire net jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.

Droits de la salariée enceinte: pas de discrimination liée à l'état de grossesse.

Autorisation d'absence au cours de la grossesse pour la mère: payée pour se rendre aux 7 visites médicales obligatoires.

Garantie d'emploi: durant la grossesse et pendant les 4 semaines qui suivent le retour de congé, il est interdit de licencier la salariée sauf faute grave ou motif étranger à la grossesse.

Visite de reprise: elle est obligatoire dans les 8 jours qui suivent le retour du congé afin de contrôler l'aptitude au poste de travail précédemment occupé.

CCN COIFFURE

ART. 6-2-1 FEMMES EN ÉTAT DE GROSSESSE

Les femmes en état de grossesse déclarée bénéficient, sans changement de rémunération, d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.



CCN ESTHÉTIQUE - ARTICLE 12.3

TRAVAIL DES FEMMES, MATERNITÉ, ALLAITEMENT

À partir du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient chaque jour d'une réduction de 1/2 heure et à partir du 6^e mois de 1 heure de leur horaire normal de travail. À leur demande, et en accord avec la direction, elles peuvent grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération.

➤ LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION TOTAL OU À TEMPS PARTIEL

Conditions

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine, à partir d'un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Ce congé ne peut être refusé. Ce droit peut être exercé par chacun des conjoints.

Les droits

Pas d'interdiction de licencier pendant la durée du congé parental, à condition que le licenciement soit bien prononcé pour un motif indépendant du congé.

Reprise anticipée du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié a le droit, avant le terme du congé parental, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel.

Allocation parentale d'éducation : elle est versée à taux plein ou partiel à partir de 2 ans d'ancienneté et du 2^e enfant et ce jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec salaire équivalent.

Durée initiale : 1 an renouvelable 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant.

Formalités

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

- 1 mois au moins avant le terme du congé maternité ou d'adoption si le congé parental ou le temps partiel suit immédiatement.
- 2 mois au moins avant dans les autres cas.

Lorsque le salarié souhaite prolonger son congé parental ou sa période d'activité à temps partiel, il doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec AR au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.



La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 prévoit expressément que lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (C. trav., art. L. 1225-54).

➤ CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée d'au maximum 310 jours ouvrés sur 3 ans (renouvelable 1 fois sous strictes conditions).

Le salarié devra assumer la charge effective et permanente d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cet enfant doit avoir au maximum 16 ans ou 20 ans si la rémunération du salarié n'excède pas un plafond fixé à 55 % du Smic mensuel sur la base de 169 heures.

De plus, le salarié ne doit pas bénéficier à titre personnel d'une ou de plusieurs prestations familiales, de l'allocation de logement sociale ou de l'aide personnalisée au logement. (Cass. 2^e civ., 28 mai 2014, n° 13-17.323)

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le salarié doit prévenir l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre récépissé, et doit lui envoyer un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce certificat doit préciser la durée prévisible de traitement de l'enfant.

LE LICENCIEMENT

Il existe 2 types de licenciement :

- pour motif économique,
- pour motif personnel : disciplinaire, inaptitude, Insuffisance professionnelle

> LA PROCÉDURE

(SEUL LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL EST TRAITÉ CI-DESSOUS)

Assistance du salarié pendant l'entretien préalable :

le salarié passible d'un licenciement peut se faire assister lors de l'entretien :

- par un salarié de l'entreprise s'il y a des représentants du personnel,
- par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié extérieur s'il n'y a pas de représentant du personnel.

MOTIF	CONVOCATION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE	NOTIFICATION DU LICENCIEMENT
Cause réelle et sérieuse Faute grave Faute lourde	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien.	Minimum : 2 jours ouvrables francs après l'entretien. Maximum : 1 mois après l'entretien.
Licenciement économique	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien.	7 jours (pour les cadres : 15 jours)

> LES DROITS EN CAS DE LICENCIEMENT

Indemnité de licenciement et préavis: montant et durée

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'indemnité légale de licenciement est doublée.

ANCIENNETÉ	MONTANT INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	PRÉAVIS
0 à 8 mois	-	-
8 mois à 2 ans	1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1 mois
2 ans à 10 ans	1/4 de mois de salaire brut par année de présence	2 mois
Plus de 10 ans	1/3 de mois de salaire brut par année de présence	2 mois

CCN COIFFURE - ARTICLE 7-4 PRÉAVIS DE RUPTURE

La durée du préavis pour les salariés non-cadres est fixée de la manière suivante :

Licenciement :

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



CCN ESTHÉTIQUE - ARTICLE 8-3 - PRÉAVIS

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

➤ APRÈS LE LICENCIEMENT, VOS DROITS : PRÉAVIS, INDEMNITÉS, CONGÉS PAYÉS

MOTIF	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	PRÉAVIS	INDEMNITÉS CONGÉS PAYÉS
Inaptitude	oui	non	oui
Faute grave	non	non	oui
Faute lourde	non	non	oui
Licenciement économique	oui	oui	oui

Dispense de préavis: l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis, L'employeur est redevable d'une indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il dispense, à son initiative, le salarié d'effectuer celui-ci ou lorsque l'inexécution du préavis lui est imputable.

Quand c'est d'un commun accord = pas de rémunération du préavis.

Date de rupture du contrat: le dernier jour du préavis.

Heures pour recherche d'emploi: elles ne sont pas de droit, elles sont généralement prévues par les conventions collectives.

Le délai de recours en cas de rupture du contrat de travail est de 12 mois à compter de la notification de la rupture.



CCN COIFFURE

ARTICLE 7-4-4: HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour sa recherche d'emploi. En cas de licenciement, cette absence n'entraîne aucune réduction de rémunération. En cas de démission, cette absence n'est pas rémunérée.

➤ LES SUITES DU LICENCIEMENT

Tout employeur doit obligatoirement établir un reçu pour solde de tout compte à l'occasion de la rupture du contrat du salarié. Il liste les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Il doit être établi en double exemplaire (mention en est faite sur le reçu), dont l'un est remis au salarié.

Le salarié est libre de signer ou non ce document.

Le délai de dénonciation des sommes mentionnées sur le reçu est de 6 mois à compter de la signature du reçu par le salarié. Ce délai est de 1 an en cas d'absence de signature.

Le certificat de travail : il porte la date de début et de fin de contrat, la nature de l'emploi occupé, le maintien des garanties liées à la prévoyance.

L'attestation obligatoire pour France Travail : tous les licenciements ouvrent droit aux allocations chômage, quel que soit le motif.

Licenciement économique : priorité de réembauche pendant un an si le salarié la fait valoir dans les 12 mois qui suivent la rupture.



CCN ESTHÉTIQUE ARTICLE 8-3-1: HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Dans le cadre d'un licenciement, le salarié est autorisé, 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 1 mois, l'autorisation d'absence est de 2 heures par jour sans diminution de salaire. Les absences sont fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Si les parties y consentent, ces heures d'absence peuvent être groupées en partie ou en totalité.

Seul le licenciement pour motif personnel a été traité ci-dessus. Toutefois, le licenciement pour motif économique est également pratiqué dans vos branches d'activité.
Pour plus d'informations, contactez la FGTA-FO.



› DÉFINITION

Il s'agit de la rupture d'un CDI d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

› LA PROCÉDURE

L'employeur ou le salarié demande à engager une procédure de rupture conventionnelle (si l'une des parties refuse, le contrat de travail se poursuit).

Une demande de rupture conventionnelle par le salarié ne peut pas être considérée comme une démission.

Elle peut donner lieu à un ou plusieurs entretiens: le salarié peut se faire assister comme pour l'entretien préalable au licenciement.

Une rétractation est possible dans un délai de 15 jours calendaires, pour les 2 parties, à compter du lendemain du jour de la signature. Elle se fait par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en propre contre décharge (article L. 1237-13 du Code du travail).

Passé ces 15 jours, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à la DIRECCTE (ex. Inspection du travail) qui dispose également de 15 jours ouvrables pour décider de l'homologation. À défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

› LES SUITES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Le préavis n'est ni obligatoire, ni dû. La rupture du contrat de travail peut se faire dès le lendemain de l'homologation par la DIRECCTE, jamais avant. La convention peut aussi prévoir un préavis.
- La rupture conventionnelle donne droit aux indemnités de l'assurance chômage pour le salarié.
- Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement. Ce montant pourra être négocié à la hausse.
- L'employeur doit fournir au salarié les mêmes documents que pour un licenciement.

> DÉFINITION

Il y a démission lorsque le salarié prend la décision de rompre son contrat de travail à durée indéterminée, mettant fin à son engagement.

Il est préférable de la donner par lettre recommandée avec accusé de réception pour éviter tout litige.

> LES SUITES DE LA DÉMISSION

Préavis de démission : aucune durée n'est prévue par le Code du travail. Toutefois, votre contrat de travail ou votre convention collective peuvent prévoir des durées de préavis en cas de démission.

LE NOUVEL ARTICLE L.1237-1-1 DU CODE DU TRAVAIL INSCRIT DANS LA LOI UNE PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE.

À compter de l'entrée en vigueur du décret d'application de la loi, l'employeur pourra, en cas d'abandon de son poste par un salarié, prendre acte de sa démission, laquelle sera présumée si :

- le salarié a quitté son poste ;
- son employeur lui a adressé une mise en demeure de justifier de son absence et de reprendre le travail,
- malgré cette mise en demeure, le salarié ne reprend pas le travail.



CCN COIFFURE - Article 7-4 - Préavis de rupture

La durée du préavis pour les salariés non-cadres est fixée de la manière suivante :

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

Dispense ou réduction de la durée du préavis : elle n'est pas de droit. Elle doit être accordée par l'employeur, sans faire subir aucun préjudice financier au salarié. À défaut, le salarié doit effectuer toute la durée de son préavis.

Date de la rupture du contrat : dernier jour du préavis, que le salarié en soit dispensé ou non.

CCN ESTHÉTIQUE - Article 8-1 - Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fait 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.



Indemnités dues par l'employeur : indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis mais non encore pris, déblocage anticipé de la participation, primes et gratifications proportionnelles au temps effectué.

Documents à délivrer par l'employeur : certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte...

N'hésitez pas
à vous renseigner.
Stéphanie Prat-Eymeric :
coiffure.esthetique@fgta-fo.org
**Nous répondons
toutefois en priorité
à nos adhérents.**



SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?

Dans une TPE, un commerce, dans un service ou dans une multinationale, en CDI, en CDD, en contrat d'intérim ou au chômage, tous les salariés peuvent être syndiqués.

➤ POURQUOI ADHÉRER AU SYNDICAT COIFFURE ET ESTHÉTIQUE FORCE OUVRIÈRE ?

Parce que FO est la seule organisation à avoir créé un syndicat national constitué de professionnels en charge des négociations sortant de ces secteurs.

➤ POUR DÉFENDRE VOS ACQUIS COLLECTIFS :

Congés payés, Sécurité sociale, retraite, convention collective, statut... Chaque jour vous bénéficiez de garanties collectives. Ces dernières sont issues de la négociation collective menée par les syndicats de salariés et d'employeurs.

➤ SE SYNDIQUER, C'EST S'ORGANISER POUR DÉFENDRE SES ACQUIS SOCIAUX !

Pour se faire respecter: connaître ses droits, les faire appliquer, obtenir des augmentations de salaire... C'est important. Même si dans votre entreprise s'il n'y a pas de représentant FO ou si vous êtes dans une TPE sans délégué, le syndicat Force Ouvrière peut vous aider à faire respecter vos droits. Plus nombreux, nous sommes plus forts !

Comment rencontrer FO ?

Vous pouvez vous rendre à l'Union Départementale ou à l'Union Locale FO qui se trouve près de chez vous. Vous pouvez également contacter et rencontrer, à la FGTA-FO, Stéphanie Prat-Eymeric (coordonnées ci-dessous).

Combien ça coûte ?

Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable, vous recevrez un chèque du Trésor Public.

CONTACTEZ STÉPHANIE PRAT-EYMERIC,
Secrétaire fédérale Coiffure-Esthétique,
par mail coiffure.esthetique@fgta-fo.org
FGTA-FO: 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves



Bulletin d'adhésion SGFOSCE coiffure esthétique

Je soussigné(e), déclare adhérer au syndicat (mettre nom) :

Nom : Prénom :

Né(e) le : à :

Adresse complète :

Code postal : Ville :

Tél. : E-mail :

Je souhaite recevoir les informations syndicales par e-mail : oui non

Appartenez-vous à un syndicat d'entreprise oui non

Fonction :

Nom de l'entreprise :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. : E-mail :

Ouvrier Employé Agent de maîtrise Cadre Retraité

Temps plein Temps partiel

Besoin de renseignements sur vos droits ?

Contactez : coiffure.esthetique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2024 (reductible chaque année)	
Salariés à temps plein	150 euros
Salariés à temps partiel/ apprenti/ contrat de pro	85 euros

La cotisation syndicale donne droit à un crédit d'impôts. Ainsi, vous récupérez 66% de votre cotisation que vous soyez imposable ou non (sauf si vous déclarez aux frais réels).

Mode d'adhésion

Chèques

Date d'adhésion : **SIGNATURE :**

par courrier à FGTA FO SGFOSCE 15 Avenue Victor Hugo 92170 Vanves

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin ne sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site www.fgtafo.fr ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.



Bons plans

Boutique en ligne

Juridique

L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

Votre pass Avantages inclus !



Epargne

Vacances

Projet Voltaire

AVANTAGES

POUR TOUS

Boutique en ligne • Réductions • Vacances • Bons plans partenaires
 Consultations épargne, patrimoine & juridique • Projet Voltaire • MACIF • AFOC



www.avantagespourtous.com





Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com



Toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com
Crédit photo : Shutterstock - SP22/FCR0139
Communication publicitaire à caractère non contractuel

swile

c'est bien plus que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

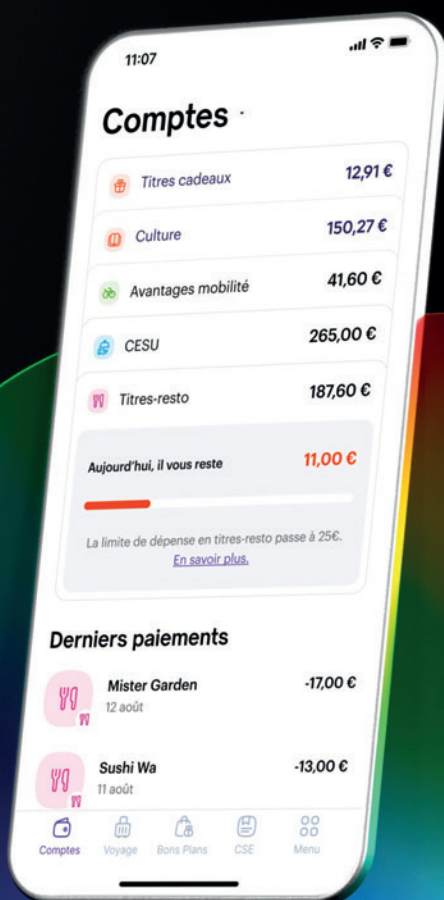
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

