

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ DANS
LA COIFFURE ET L'ESTHÉTIQUE



**VOS DROITS
ET ACTUALITÉS
DE LA BRANCHE**

Parce que prendre soin des autres, c'est aussi penser à soi

Concilier vie personnelle et professionnelle peut parfois être un défi. Les partenaires sociaux de votre branche s'engagent pour soutenir les salariés de la coiffure en créant Solidarité Coiffure, un fonds de solidarité porté par le régime de prévoyance*.

Avec le soutien d'AG2R LA MONDIALE, et en partenariat avec Ma Bonne Fée, cette initiative offre des services d'aide et d'accompagnement pour agir en faveur de :

- la santé des femmes avec une campagne de prévention dédiée à l'endométriose,
- la parentalité grâce à un programme de soutien.

* Réservé aux salariés adhérents à AG2R Prévoyance

Pour accéder aux différents services proposés, rendez-vous sur la plateforme dédiée



0001248-260521-01 - © AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - 801 947 052 RCS Paris. - Crédit photo : Gettyimages

L'ÉDITO



Coiffeur, coiffeuse, esthéticien, esthéticienne,

Ce guide a été conçu pour vous accompagner au quotidien et vous permettre de mieux connaître les **accords conventionnels négociés par la FGTA-FO** tout au long de l'année.

Il rassemble de manière claire et accessible les principales dispositions issues de ces négociations et répond aux questions qui nous sont le plus souvent posées. Un outil pratique pour mieux connaître vos droits, comprendre les avancées obtenues et savoir comment elles s'appliquent concrètement à votre situation.

Notre organisation syndicale vous représente dans les négociations afin de faire évoluer vos droits.

L'adhésion à la FGTA-FO vous permettra de bénéficier :

- des services de l'association de consommateurs FO,
- de la plateforme Avantages pour accroître votre pouvoir d'achat,
- du service juridique,
- de l'accès aux unions départementales FO,
- de contacts entre professionnels lors de matinales d'information en visio,
- etc.

Alors n'attendez plus pour vous engager et défendre vos droits.

N'hésitez pas à me contacter par message ou par mail :

Stéphanie Prat-Eymeric

06 63 83 59 13

stephanie.eymeric@fgta-fo.org



“La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence !”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite**.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



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 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-2

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● L'ACTUALITÉ	6
● LE CONTRAT DE TRAVAIL	8
● LA DURÉE DU TRAVAIL	14
● LE SALAIRE	20
● LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ	24
● LOI DE MENSUALISATION ET PRÉVOYANCE	26
● LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE	29
● LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS	34
● LA FORMATION PROFESSIONNELLE	37
● LA FORMATION PROFESSIONNELLE	43
● LES CONGÉS PAYÉS	46
● LES AUTRES CONGÉS	50
● MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION	53
● LE LICENCIEMENT	58
● LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	62
● LA DÉMISSION	63
● SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?	65
● DEMANDE D'ADHÉSION	66

Articles de la convention collective nationale de la Coiffure.

Articles de la convention collective nationale de l'Esthétique.

Articles du Code du travail.

► ACTUALITÉ DES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES

EN COIFFURE

Dans cette branche, les négociations restent, comme d'habitude, particulièrement complexes.

L'an dernier, la FGTA-FO avait fait le choix du **blocus**, une mobilisation qui avait permis d'obtenir une grille salariale revalorisée. Pourtant, depuis le 1^{er} juin, les premiers niveaux de cette grille sont à nouveau rattrapés, voire dépassés, par le SMIC.

Nous avons donc demandé la réouverture des négociations salariales dès que cela a été possible. Mais nous avons reçu une fin de non-recevoir de la part des organisations patronales.

Les arguments avancés restent, une fois encore, les mêmes :

- Les salons qui ferment, sans jamais évoquer ceux qui ouvrent ou les opportunités de développement de l'activité,
- Les mandats inexistant sans véritable volonté d'aller les chercher,
- La baisse des aides, alors même que celles-ci n'ont jamais permis de mieux rémunérer les salariés.

Malgré ce contexte, la FGTA-FO continue de porter les revendications des salariés et de faire avancer les dossiers. Des travaux ont notamment été engagés sur la classification et l'épargne salariale. Nous souhaitons que ces négociations puissent aboutir rapidement et produire des avancées concrètes pour les salariés de la branche.

La FGTA-FO continuera de revendiquer :

- La révision de la prime de départ à la retraite,
- La revalorisation de la part variable sur le chiffre d'affaires
- Un congé supplémentaire lié à l'ancienneté
- Etc.

Les salariés affiliés aux régimes de branche disposent également de dispositifs d'accompagnement qu'il ne faut pas hésiter à mobiliser.

Deux sites sont notamment à connaître :

- Coiffure Vitalité;

- AG2R Coiffure, qui propose différents dispositifs d'accompagnement, notamment pour les enfants, face à l'endométriose ou encore en cas de difficultés liées à la parentalité.

Pensez à consulter régulièrement ces dispositifs: ils font partie des droits négociés dans la branche.

EN ESTHETIQUE

Dans cette branche, les négociations se déroulent dans un contexte plus constructif, avec un véritable dialogue entre les interlocuteurs sociaux et une volonté partagée de faire avancer les sujets importants pour les salariés et l'avenir de la branche.

Sur les salaires, la FGTA-FO a demandé, dès l'annonce de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juin, la réouverture des négociations salariales. Celles-ci sont actuellement en cours.

La FGTA-FO porte une revendication claire: **+ 2,5% sur l'ensemble de la grille salariale**, afin de recréer des écarts significatifs avec le SMIC.

Au-delà des salaires, plusieurs sujets structurants font actuellement l'objet de discussions, avec l'objectif d'aboutir à des avancées concrètes pour les salariés de la branche :

- La classification,
- La prévention de l'usure professionnelle,
- L'amélioration de la prime de départ à la retraite et de mise à la retraite,
- La certification IPL/Laser,
- La signature d'un accord cadre d'épargne salariale,
- Et bien d'autres sujets pour améliorer le quotidien des salariés.

Comme dans la coiffure, les salariés affiliés aux régimes de branche peuvent bénéficier de dispositifs d'accompagnement social. Il est important de les connaître et de ne pas hésiter à les solliciter en cas de besoin.

Pour bénéficier d'un accompagnement en cas de difficultés financières, vous pouvez contacter le service Action sociale APICIL:

- Depuis votre espace client, en cliquant sur « J'accède à mes services » puis « Contacter l'Action Sociale pour des difficultés financières »;
- Si vous ne disposez pas d'espace client, directement via le formulaire disponible sur le site d'APICIL : <https://mon.apicil.com/formulaires-action-sociale/>

> 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 prévoit 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 du salarié, 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

Un CDD (contrat à durée déterminée) est un contrat de travail temporaire. Il sert à faire un travail précis et court 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'aptitude 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'un 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 a une origine économique, l'employeur est en droit de 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 il 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 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

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 et 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. L'esthétique et la coiffure ne sont pas concernés pour les dérogations permanentes au travail dominical.

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 (article 4.5 travail du dimanche - CCN Esthétique).

[...] 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 % la rémunération des 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 ou aux repos compensateurs obligatoires conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires sont celles qui sont rendues nécessaires pour les tâches confiées par l'employeur.



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.



➤ 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 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

La nouvelle grille de salaires ci-dessous, signée le 22 janvier 2026, est applicable depuis le 1^{er} juin 2026. Cependant, les premiers niveaux sont actuellement en dessous du SMIC, les salaires de ces premiers niveaux doivent donc s'aligner sur le SMIC.

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL POUR 151,67 H
Niveau 1 Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1843 €
Niveau 1 Échelon 2 Coiffeur(se)	1843 €
Niveau 1 Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1845 €
Niveau 2 Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien(ne)	1869 € 1869 €
Niveau 2 Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) OU Technicien(ne) Qualifié(e)	1944 €
Niveau 2 Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) OU Assistant Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	2055 €
Niveau 3 Échelon 1 Manager	2183 €
Niveau 3 Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2623 € 3122 €
Niveau 3 Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3271 € 3367 €

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

Les primes 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 est versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fait 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

La nouvelle grille de salaires ci-dessous signée, le 22 janvier 2026, est applicable depuis le 1^{er} juin 2026. Cependant, les premiers coefficients (135 et 150) sont actuellement en dessous du SMIC, les salaires de ces premiers niveaux doivent donc s'aligner sur le SMIC.

COEFFICIENTS	MONTANT
135	1848 €
150	1861 €
160	1877 €
175	1895 €
180	1917 €
200	1995 €
230	2072 €
250	2300 €
270	2834 €
300	3875 €

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 reconnu de mauvaise foi et que le salarié démontre un préjudice consécutif à 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 a mis 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.

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 doivent elles-mêmes 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.

APICIL accompagne les salariés en difficulté, avec notamment les garanties d'assistance (Api Services).

POUR CONTACTER APICIL : 04 72 27 72 72

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

www.mon.apicil.com

➤ 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.

➤ LES FORMALITÉS

En cas de maladie ou d'accident, 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 en cas d'accident du travail ou de maladie 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.

En cas de licenciement

Maladie non professionnelle : indemnité légale de licenciement assortie d'une 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.

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.

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.

> L'INDEMNISATION LÉGALE

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.

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.

> AMÉLIORATION LOI DE MENSUALISATION EN ESTHÉTIQUE

	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).

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.

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 indemnisés par l'employeur est comptabilisé d'un congé à l'autre.



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

> AMÉLIORATION LOI DE MENSUALISATION DANS LA COIFFURE

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.

> POUR LA COIFFURE

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@ag2ramondiale.fr

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



> POUR L'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'invalidité 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.

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.

> ACTION SOCIALE

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.

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 sont les suivants :

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

> APPRENTIS, SOYEZ VIGILANTS POUR VOTRE PREMIÈRE MALLETTE

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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

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.

Au 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

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

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
• Renouvellement possible dans 2 cas : - 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 : - Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente - Un contrat de professionnalisation - Un CDD ou CDI « classique »	• Renouvellement possible dans 2 cas, si CDD : - 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 : - Un CDD ou CDI « classique » - Un Contrat 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.

BÉNÉFICIAIRES	ALIMENTATION	PLAFOND
- 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	500 € par année de travail Au prorata temporis de la durée de travail effectuée	5 000 €
- Salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par : - 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)	800 € par année de travail	8 000 €

➤ ABONDEMENT DU CPF

Voici la liste des acteurs qui peuvent être sollicités pour abonder le CPF et participer au co-financement des formations.

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 3 000 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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

> CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) ESTHÉTIQUE

Il est important de se renseigner régulièrement sur les centres habilités par la branche professionnelle de l'Esthétique afin que votre CQP ou titre professionnel 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 ou titre professionnel sur www.fgtafo.fr, rubrique **Coiffure Esthétique** sur les catégories suivantes:

- **SPA Praticien, SPA manager**
- **Styliste ongulaire**

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, il doit être pris 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 congé payé 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

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.



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.

› 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).

(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 dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
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 dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
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)	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
	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	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

> LA CCN ESTHÉTIQUE PRÉVOIT D'AUTRES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Pour un apprenti:

5 jours ouvrables pour révision pour les examens.
Un jour pour révision doit être pris dans le mois qui précède les épreuves sans qu'il soit nécessairement accolé aux dates des épreuves.

Pour un salarié en contrat de professionnalisation :

- Révision pour examen de l'Éducation Nationale

Pour les diplômes de l'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 première et la deuxième 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 :

- CQP Styliste : 1 jour
- CQP Spa praticien : 1 jour
- CQP MCQ : 1 jour
- CQP Esthétique sociale : 2 jours
- CQP Spa Manager : 2 jours
- Pour un titre de niveau 3 et 4 : 1 jour

> LA DURÉE DU CONGÉ**Maternité**

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
Naissances multiples (quelle que soit la situation familiale)	Jumeaux ⁽²⁾	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

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.

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

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

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

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 d'adoptions multiples).

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.

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.



> 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.

L'avenant n°41 est en cours d'extension, l'article 15 sur la parentalité viendra améliorer les dispositions en place dès son application.

➤ 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.

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	CONVOCACTION 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.

Le salarié est libre de signer ou non le reçu pour solde de tout compte.

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.

➤ LES SUITES DU LICENCIEMENT

L'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.

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 à 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 :

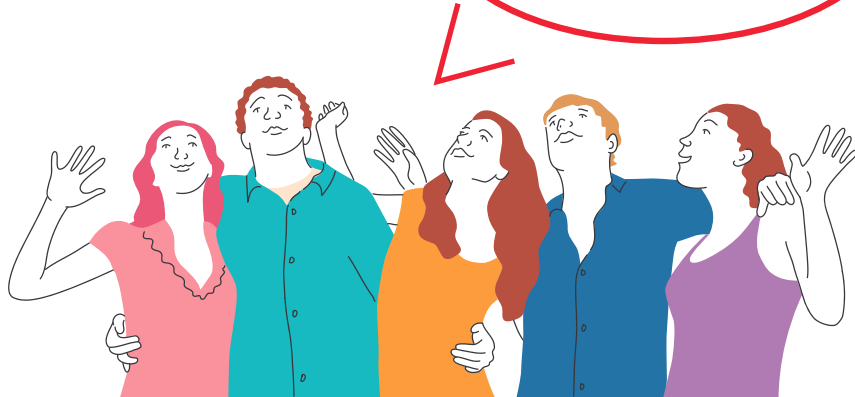
- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine,
- pour le personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté, à 1 mois.

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 entreprise de moins de 11 salariés (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 2026 (reconductible chaque année)

Salariés à temps plein	160 euros
Salariés à temps partiel/ apprenti/ contrat de pro	90 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 de l'adhésion, permettent 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.



L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

Votre pass Avantages inclus !



AVANTAGES

POUR TOUS

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

www.avantagespour tous.com





Vos partenaires sociaux ont choisi APICIL

Nous sommes un acteur majeur de la protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 85 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

Depuis 2016, APICIL Prévoyance est recommandée pour assurer et gérer le régime frais de santé de vos salariés. L'offre Prévoyance est labellisée, depuis le 1^{er} janvier 2022, par les partenaires sociaux de votre accord de branche Esthétique-Cosmétique (IDCC 3032).

Pour en savoir plus



FLASHEZ LE QR CODE



APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale et enregistrée sous le n° SIREN 321 862 500, dont le siège social est situé 51 boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon.

Document non contractuel à caractère publicitaire. SP22/FCR0126 - MAJ juin 2026 - Conception : APICIL

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.8 | +8000 avis



Découvrez notre offre complète



ENGAGÉ DEPUIS LE PREMIER JOUR POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.

OCIRP



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous
toute l'actualité et
les services de la
FGTA-FO



Scannez ce
QR code
pour télécharger
gratuitement
l'application
FGTA-FO





www.fgtafo.fr

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

