

Convention collective

ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE ET DE LA PARFUMERIE



N° de brochure : 3123

N° IDCC : 3032

Date de dernière mise à jour : 2020-07-24

Sommaire

| | |
|---|-----|
| Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 | 1 |
| Clauses générales | 1 |
| Préambule | 1 |
| Textes Attachés | 17 |
| Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur » | 17 |
| Annexe II CQP « ?Spa praticien?» | 21 |
| Préambule | 21 |
| Annexes | 24 |
| Annexe III CQP « ?Spa manager?» | 31 |
| Préambule | 31 |
| Annexes | 35 |
| Annexe IV CQP « ?Styliste ongulaire?» | 40 |
| Préambule | 40 |
| Annexes | 42 |
| Avenant du 4 mars 2003 relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie | 48 |
| Préambule | 48 |
| Champ d'application professionnel et territorial | 48 |
| Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés | 49 |
| Objectifs et utilisation des fonds | 49 |
| Collecte et gestion du dispositif | 49 |
| Extension et entrée en vigueur | 49 |
| Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance | 50 |
| Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail | 54 |
| Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail | 58 |
| Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011 | 59 |
| Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance | 59 |
| Avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste ongulaire » | 60 |
| Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche | 61 |
| Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois | 63 |
| Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application | 64 |
| Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSPP | 65 |
| Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application | 65 |
| Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective | 66 |
| Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel | 67 |
| Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance | 68 |
| Préambule | 68 |
| Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme | 69 |
| Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé | 70 |
| Préambule | 70 |
| Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail » | 77 |
| Avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention | 77 |
| Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention | 84 |
| Avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » | 87 |
| Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois | 87 |
| Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé | 89 |
| Avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective | 89 |
| Préambule | 90 |
| Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) | 90 |
| Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'intéressement | 91 |
| Préambule | 91 |
| Annexes | 93 |
| Annexe I : Règlement du plan d'épargne interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie | 93 |
| Préambule | 93 |
| Annexe I.1 | 97 |
| Annexe II : Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie | 97 |
| Préambule | 97 |
| Annexe II.1 | 102 |
| Annexe II.2 | 102 |
| Annexe III : Accord d'intéressement des salariés dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie | 102 |
| Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement | 105 |
| Avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention | 105 |
| Avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité « secteur 10 ») | 106 |
| Avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé | 107 |
| Préambule | 107 |
| Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » | 108 |
| Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires | 109 |
| Préambule | 109 |
| Textes Salaires | 109 |
| Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima | 109 |
| Accord « Salaires » du 27 octobre 2010 | 111 |
| Champ d'application | 111 |
| Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux | 113 |
| Champ d'application | 113 |

| | |
|--|----------------|
| Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 | 114 |
| Champ d'application | 114 |
| Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 | 116 |
| Champ d'application | 116 |
| Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima | 117 |
| Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima | 118 |
| Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 | 119 |
| Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima | 120 |
| Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima | 121 |
| Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima | 122 |
| Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité | 123 |
| Annexes | 127 |
| Annexe I Champ d'application | 127 |
| Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité | 128 |
| I. - Règles de constitution | 128 |
| II. - Administration et fonctionnement | 130 |
| III. - Organisation financière | 134 |
| IV. - Dispositions diverses | 134 |
| Textes parus au JORF | JO-1 |
| Nouveautés | NV-1 |
| Avenant n° 6 modifiant l'article 12 - maladie (13 février 2014) | NV-1 |
| Avenant n° 13 | NV-1 |
| Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité | NV-1 |
| Liste des sigles | SIG-1 |
| Liste thématique | THEM-1 |
| Liste chronologique | CHRO-1 |
| Index alphabétique | ALPHA-1 |

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

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Confédération nationale artisanale des instituts de beauté (CNAIB) ; Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) ; Union nationale des instituts de beauté (UNIB). |
| Organisations de salariés | Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique. |

Clauses générales

Préambule

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

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

Champ d'application

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

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothèse et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement postsecondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

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

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

1.1. Rôle de la commission

a) Elle exerce des missions d'intérêt général :

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

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

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

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

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

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

e) Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail et notamment :

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

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

- 3 ans pour les négociations annuelles ;
- 5 ans pour les négociations triennales ;
- 7 ans pour les négociations quinquennales. (1)

1.2. Financement du dialogue social

1.2.1. Contribution

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

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

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

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

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les signataires du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

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

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

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;

- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
- trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

1.2.2. Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues sont collectées à ce jour par l'association " Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire " (ASGNP) dont le siège social est situé 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris selon les modalités définies dans la convention signée le 25 août 2004 entre cet organisme et l'association paritaire pour " l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique " (APANECEP) dont le siège social est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

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

1.3. Composition de la CPPNI

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations représentatives *nationales* (3) syndicales de salariés de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs issus d'organisations représentatives *nationales* (4).

1.4. Procédure de la saisine d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

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

2.1. Préambule

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

2.2. Composition

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

2.3. Organisation

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

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

2.4. Secrétariat

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

2.5. Périodicité

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

2.6. Missions

Elle procède à l'étude :

- de la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques annuelles ou biennales concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;

- des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

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

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

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

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

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

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

3. Commission nationale de conciliation

3.1. Objet et rôle

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

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

3.2. Procédure

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

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

(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 28 novembre 2017 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

1. Liberté syndicale

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

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

(1)

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Section syndicale

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

3. Délégués syndicaux (3)

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

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

4. Délégués du personnel

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

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

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

5. Comité d'entreprise

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant

habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

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

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants. (5)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Le 2e alinéa du 4 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 2314-1, R. 2314-2 et R. 2314-3 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er). (5) Le 3e alinéa du 5 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 2324-1 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9

En vigueur étendu

1. Conditions de départ à la retraite

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

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

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

2. Indemnités de départ à la retraite

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

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

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

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

Article 10

En vigueur étendu

1. Durée du travail

1.1. Durée légale du travail

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

Pour le personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du travail est répartie de la façon suivante :

- 26 h 30 de cours effectifs ;
- 8 h 30 consacrées aux tâches pédagogiques connexes définies dans la classification des emplois.

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

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

1.2. Contingent d'heures supplémentaires

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

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

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

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

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

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

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

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

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 % du temps ainsi effectué de la 36e heure à la 43e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
- à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la 44e heure de travail au cours d'une semaine.

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

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

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

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

1.4. Contrepartie obligatoire en repos

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

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

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 50 % du temps pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- à 100 % du temps pour les entreprises de plus de 20 salariés.

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

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

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

2. Travail intermittent

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

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

Définition des emplois intermittents :

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° Les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

2.2. Rémunération

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

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

2.3. Ancienneté

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

2.4. Heures complémentaires (2)

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

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

3. Travail à temps partiel

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

3.1. Définition

En vertu de l'article L. 3123-1 du code du travail est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

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

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

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

3.3. Contrat de travail

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

Il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne :

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

3.4. Durée du travail

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

Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes : le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, généralement répertoriés au code NAF 96. 02B, la durée minimum ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf demande du salarié.

3.4.3. Dérogation à la demande de l'entreprise

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

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

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

-d'autre part :

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

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

Sont ainsi concernés :

- enseignants des cours magistraux ;
- enseignants des travaux pratiques.

Ces postes correspondent généralement aux coefficients 200 à 250.

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

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

3.5. Heures complémentaires

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

4. Absences et congés

4.1. Congés payés

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

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

Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel, les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante :

- 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ;
- 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ;
- 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps.

Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Congés exceptionnels payés

Une autorisation exceptionnelle d'absence de 4 jours ouvrables sera accordée au salarié, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de son mariage ou à la conclusion d'un Pacs. (4)

Un congé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé au salarié en cas de décès de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son père, de sa mère ou d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille, la nièce et le neveu.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de 3 jours sera accordé en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Un congé exceptionnel payé hors quota de congés payés d'une durée de 35 heures sera accordé aux jeunes en alternance lors de la période révision prévue dans le calendrier de formation précédant la première épreuve d'examen validant un diplôme reconnu par la branche de l'esthétique.

Congé exceptionnel pour déménagement

Les salariés ayant au minimum 6 mois d'ancienneté consécutifs, bénéficieront d'un congé exceptionnel d'une journée rémunérée pour déménagement.

Ce droit sera accordé une fois tous les 3 ans sur présentation de justificatif. Pour toute nouvelle demande dans la limite des 3 ans, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

Toutefois, quelle que soit son ancienneté, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

4.3. Autorisation d'absence

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

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

Le salarié désirant bénéficier de ce congé exceptionnel devra en aviser son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 48 heures suivant le début de ce congé.

4.4. Jours fériés chômés payés

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

4.5. Travail du dimanche et des jours fériés

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

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

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

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

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

5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

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

- enseignants dispensant des cours non permanents dans l'établissement ou limités à une fraction de l'année scolaire ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement mais dispensant un cours ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options : les options étant les composantes du cursus pédagogique intégrant un système à la carte que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dans la formation ;
- correcteurs, membres de jury.

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

5.2. Conditions de forme

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

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

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

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

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

Article 11

REPLACE

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 12

En vigueur étendu

1. Indemnisation de la maladie et de la maternité

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

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

La garantie des ressources et le régime de prévoyance sont définis en annexe.

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

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement, les rémunérations des salariés absents pour maladie ou accident seront garanties selon l'accord du 16 mars 2009 et dans les conditions suivantes :

1. La durée totale de l'indemnisation par l'employeur est de 30 jours calendaires au cours d'une même année civile.

2. En cas d'absence continue chevauchant deux années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits (30 jours calendaires) de l'exercice échu. (1)

3. Le délai de carence en cas de maladie ou accident de la vie courante est de 7 jours d'absence.

4. Le délai de carence en cas de maladie professionnelle ou accident du travail est de 0 jour.

3. Travail des femmes, maternité, allaitement

A partir du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront 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. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

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

Sous réserve d'en aviser leur employeur 1 semaine au moins à l'avance, lorsque c'est possible, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite de 1/2 journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

4. Congé de maternité, adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation

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

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

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

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

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

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

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

5. Conditions de travail, hygiène et sécurité

Toutes les conditions concernant l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements visés par le champ d'application de la présente convention seront réglées conformément aux textes en vigueur ou à venir. Chaque établissement pourra le préciser dans un règlement intérieur.

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

Le nombre des tenues de travail mises à la disposition par l'employeur devra rester conforme aux usages professionnels.

Les employeurs doivent fournir à leur personnel le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution du travail et doivent en assurer l'entretien.

(1) Les points 1 et 2 du 2 de l'article 12 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Article 13

En vigueur étendu

1. Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Principe de non-discrimination

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

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

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

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

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse dans les offres d'emploi.

Les signataires du présent accord recommandent aux employeurs s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

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

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

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

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

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

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

3.4. Egalité d'accès à la formation continue

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

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

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

3.5. Egalité de traitement des parcours professionnels

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

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

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et

d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

4. Négociation et information dans l'entreprise

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

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

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

L'obligation de négocier porte :

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

Elle porte notamment sur :

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

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

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

Article 14

En vigueur étendu

Préambule

La formation professionnelle continue a pour objet de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- permettre leur maintien dans l'emploi ;
- sécuriser leur parcours professionnel ;
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel ;
- permettre leur promotion sociale.

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

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

1. A l'initiative de l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales de formation ;
2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
3. A l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) sans l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée hors temps de travail et avec l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée sur le temps de travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

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

- diplômes ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titres.

1. Formations à l'initiative de l'employeur

1.1. Plan de formation

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Actions de formation

Les plans de formation devront distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif ;
- les actions de développement des compétences.

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

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

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

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

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

Les frais annexes :

- transport en commun (SNCF 2e classe) ou avion (économique) et/ou métro. Le moyen le plus économique sera privilégié ;
- en cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base des taux kilométriques conventionnels en vigueur (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs ;
- les frais de repas seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 4,5 fois le barème fiscal de l'administration (Urssaf) par repas (4,70 € pour l'année 2016) ;
- les frais d'hébergement seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

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

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

Tout stage technique, professionnel et transversal.

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

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

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

2.1. Dispositions générales

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

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

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

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

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

2.2. Conditions d'ouverture

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

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

La demande sera formulée :

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

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

- la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à 6 mois ;
- la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;
- le passage ou la préparation d'un examen.

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

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

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

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

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

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

2.3. Durée du congé

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

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

2.4. Conditions de prise en charge

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

3. Compte personnel formation (CPF)

3.1. Dispositions générales

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

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

3.2. Bénéficiaires

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Crédit d'heures

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

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

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

3.4. Actions accessibles (4)

Sont accessibles dans le cadre du CPF :

- les formations permettant d'acquérir des connaissances de base définies au sein du socle de connaissances et compétences qui comprennent obligatoirement l'ensemble des formations suivantes à ce jour : certificat CléA :
- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règle définie d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et posture et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementale élémentaires.

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

- les formations d'accompagnement à la VAE ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux, notamment par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, permettant d'obtenir :
- une certification inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles - www.cncp.gouv.fr) ou une partie de la certification classée au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certificat de qualification professionnelle interprofessionnel (CQPI) reconnue par la branche de l'esthétique ;
- une certification ou une habilitation inscrite à ' l'inventaire ' de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP - www.cncp.gouv.fr). Cet inventaire recense les certifications et habilitations ne figurant pas dans le RNCP (habilitation électrique, CACES ...).

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

3.5. Mise en œuvre du CPF

Pendant le temps de travail

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

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

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

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

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

En dehors du temps de travail

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

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

3.6. Financement du CPF

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

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

- les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement). La prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA ;
- les frais de garde d'enfant ou de parent ou de parent à charge occasionnés par le suivi d'une formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail (la prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA) ;
- les rémunérations (formations pendant le temps de travail), la prise en charge étant subordonnée à une décision expresse du conseil d'administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût global du financement (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération).

3.7. Abonnement

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L.

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

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

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

4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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

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

- Pôle emploi ;
- APEC ;
- missions locales ;
- OPACIF ;
- CAP emploi.

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

5. Bilan professionnel et entretien professionnel

L'entretien professionnel : tous les 2 ans.

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

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

Le bilan professionnel : tous les 6 ans.

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

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

- suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6. Passeport orientation-formation

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

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

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

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

A ce titre, il recense, notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre ;
- ainsi que toutes informations que le salarié jugera utile (formations extraprofessionnelles notamment).

7. Certificat de qualification professionnelle

7.1. Définition des certificats de qualification professionnelle

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

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

7.2. Conditions d'obtention

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

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

7.3. Personnes pouvant obtenir le CQP

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

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

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

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

- salariés en formation continue (plan de formation, congés individuels de formation [CIF], compte personnel de formation [CPF], période de professionnalisation [PP] ...)
- jeunes complétant leur formation initiale ;
- personnes en contrat de professionnalisation ;
- demandeurs d'emploi.

7.4. Création d'un CQP

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

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

délibération.

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

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi durable ;
- les axes prioritaires de formation.

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

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

7.4.2. Cahier des charges

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

- la définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;
- le public visé et les prérequis exigés ;
- le programme de la formation ;
- le suivi des stagiaires et de la formation ;
- l'habilitation des centres de formation ;
- l'organisation des examens et la certification.

7.5. Renouveau, modification et suppression des CQP

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

Le CQP se trouve alors :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable ;
- soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

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

7.6. Suivi des centres de formations habilités

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

- s'engager à se conformer au cahier des charges fondateur du CQP ;
- s'engager à respecter les instructions de la CPNE-FP ;
- adresser l'ensemble des documents nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FIEPPEC ;
- s'engager à répondre à toutes demandes de la CPNE-FP pour l'organisation du dispositif.

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

7.7. Certification

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

Procédure inscription validation CQP :

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

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

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

7.8. Ingénierie de formation

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

7.9. Certificats de formation reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît cinq CQP mis en place par la branche :

- CQP maquilleur conseil animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- CQP SPA praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP SPA manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP styliste ongulair défini par le cahier des charges du 6 janvier 2011 ;
- CQP esthétique sociale défini par le cahier des charges du 21 juin 2017 (géré par la CPNE-FP de l'esthétique - cpne-fp-esthetique@orange.fr).

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

8. Contrat de professionnalisation

8.1. Durée

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Rémunération

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à :

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

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

8.3. Forfait horaire de la formation

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

8.4. Tutorat

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

Dans les autres cas :

- les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés ;
- les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

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

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

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

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

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

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

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

Modalités de prise en charge de ces dépenses

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

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

9. Période de professionnalisation

9.1. Objectifs

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

La période de professionnalisation associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

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

- les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

9.2. Bénéficiaire

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

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

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

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

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- soit par le salarié.

9.3. Demande

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

9.4. Durée

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation ;
- si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

9.5. Rémunération

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

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

9.6. Protection sociale

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

9.7. Tutorat

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

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

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, aider, informer et guider le salarié en période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

10. Durée et suivi de l'accord

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

Le suivi de cet accord sera assuré annuellement par la CPNE-FP de l'esthétique. 11. Dépôt et extension

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

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

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

(5)

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

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

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

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

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

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(4) L'article 3.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 4° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(5) Le premier point de l'article 3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur »

En vigueur étendu

Annexe I

CQP « Maquilleur conseil animateur »

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

Conditions d'accès. - Public visé

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

Il est accessible :

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique-cosmétique-parfumerie et de la coiffure (CAP, BP, bac professionnel, BTS) obtenus par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience ;

- aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 3 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé.

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

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

- salariés en formation continue (plan de formation, CIF...)

- jeunes complétant leur formation initiale ;
- personnes ayant une expérience plus ou moins grande du métier avec des niveaux de formation différents ;
- personnes en contrat de professionnalisation.

Durée de la formation. - Programme

Durée

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

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

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

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

Nombre d'heures nécessaires (*)

| Prérequis | Tronc commun | Option 1 (visage) | Option 2 (longue durée) | Module complémentaire |
|--|--------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|
| Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique | 60 | 180 | 105 | - |
| Non-diplômé de la filière esthétique mais bénéficiant d'une expérience de 3 ans dans la filière esthétique | 60 | 180 | 105 | 30 |
| Non-diplômé de la filière esthétique | 60 | 220 | 105 | 30 |

(*) Le nombre d'heures nécessaires s'obtient en additionnant au « tronc commun » la ou les options choisies par le candidat et éventuellement en y ajoutant le module complémentaire.

Programme

(Consulter le référentiel d'activité et de certification)

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

| Domaine | Module | Durée minimum | |
|--|-------------------------|---|------------|
| Tronc commun | Communication | S'exprimer | 20 heures |
| | | Conseiller/vendre | |
| | | Promouvoir | |
| | Gestion | Organiser | 10 heures |
| | | Gérer | |
| | Culture professionnelle | Rechercher l'information | 30 heures |
| | | Connaître | |
| | | Culture artistique | |
| | | Réglementation | |
| Option 1 | Visage | Techniques d'épilation du visage | 180 heures |
| | | Maquillage coup d'éclat | |
| | | Maquillage lumière du jour | |
| | | Maquillage homme | |
| | | Maquillage événementiel | |
| | | Maquillage des différents types de teint | |
| | | Techniques correctives : ombre et lumière | |
| | | Pose d'accessoires | |
| Option 2 (l'option 1 doit être préalablement validée) | Maquillage longue durée | Connaissance du matériel | 105 heures |
| | | Hygiène, sécurité et législation | |
| | | Le contrat de consentement | |
| | | Les contre-indications | |
| | | Pigments et théorie des couleurs | |
| | | Morphologie | |
| | | Les yeux | |
| | | Les sourcils | |
| | | Les lèvres | |
| | | Les éphélides | |

Module complémentaire

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

a) Fondamentaux, durée : 30 heures.

| Biologie cutanée et cosmétologie des produits de maquillage et soins des ongles | Indicateur d'évaluation |
|--|---|
| Connaître les différents types de peau et les réactions par rapport aux produits ; hygiène et sécurité. | Contrôle écrit de 1 heure sur l'ensemble des connaissances. |
| Organisation anatomique : - principaux os et muscles de la tête, du cou, de la main et du pied ; - notions de visagisme. | |
| Système tégumentaire : - caractéristiques de l'épiderme ; - caractéristiques de la peau et facteurs de variation (ethnie, sexe, âge, régions du corps) ; - types de peau (peaux normales, grasses, sèches, sensibles, sénescences). | |
| Notions de dermatologie : - hématomes, cicatrices ; - anomalies vasculaires (érythrose, érythème, couperose, rosacée) ; - anomalies pigmentaires. | |
| L'appareil unguéal : - caractéristiques ; - anomalies et affections des ongles (onychopathies, onychomycoses). Lutte antimicrobienne en milieu professionnel : - hygiène corporelle ; - hygiène des matériels et des locaux ; - hygiène du linge. | |
| Conditions de travail et sécurité : - principes relatifs à l'aménagement des espaces de travail ; - aux gestes et aux postures adaptés à l'activité ; - à l'organisation du travail ; - aux ambiances physiques du travail ; - à l'hygiène générale des locaux ; - à la prévention des risques spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique). | |
| Composants des soins esthétiques : - composition générale d'un produit cosmétique ; - classification des produits cosmétiques ; - réglementation. | |
| Techniques de démaquillage. - Les produits et leurs objectifs : - produits nettoyants et d'hygiène cutanée (laits démaquillants, crèmes nettoyantes) ; - mousses ; - compacts démaquillants ; - toniques et lotions ; - démaquillants pour les yeux. | |
| Techniques de maquillage. - Les produits et leurs objectifs : - bases correctrices ; - fonds de teint ; - poudres ; - rouges à lèvres ; - fards à paupières ; - crayons et khôls - eyeliner ; - mascara. | |

Formation en alternance

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

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

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

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats :

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

Procédure :

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

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :

- diplôme ;
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
- dossier retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
- attestation ou recommandation du milieu professionnel.

En cas de validation partielle :

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

Habilitation des centres de formation

Principes

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

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

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

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

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

Dossiers de candidatures

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

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

La CPNE-FP rendra un avis :

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

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

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle maquilleur conseil animateur est tenu de se déclarer en fournissant :

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

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

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

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

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en esthétique dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela, il joindra au dossier une copie de :

- l'enquête de rentrée demandée par le rectorat pour les établissements scolaires ;
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidatures et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

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

Avant l'entrée en formation

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

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

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

Pour les candidats nécessitant l'accord de la CPNE-FP, leur dossier sera adressé au plus tard :

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

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

Pendant la formation

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

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

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

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

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

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

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

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national) il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
- une copie de la pièce d'identité ;
- la copie des titres ou/et des diplômes ;
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

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

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le certificat de qualification professionnel est obtenu lorsque la moyenne est obtenue pour chaque domaine :

- communication ;
- gestion ;
- culture professionnelle ;
- techniques professionnelles ;
- module complémentaire (selon les cas).

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

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

Archivage des documents

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

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
- le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
- la date d'obtention du certificat ;
- l'adresse du centre d'examen ;
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Annexe II CQP « ?Spa praticien? »

En vigueur étendu

Annexe II

CQP « Spa praticien »

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

Préambule

En vigueur étendu

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

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

- « Spa praticien » ;
- « Spa manager ».

Définition de l'emploi et des compétences attendues

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

Le spa praticien est un employé qui travaille en autonomie sous la direction du spa manager ou du chef d'entreprise. Il ou elle assure cinq activités principales :

- l'accueil et le suivi de la clientèle (tous publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique le spa praticien peut s'exprimer aisément en anglais ;
 - le conseil et la vente de produits et de prestations spécifiques au spa ;
 - la préparation du poste de travail en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin, les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement ;
 - la prise en charge de la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées ;
 - la réalisation de techniques esthétiques de bien être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau (entre autres : bain, sauna, hammam) ; les techniques peuvent être manuelles ou aidées par un appareil.
- L'enquête a permis également de définir le spa.

Définition du spa

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

Prérequis à l'entrée en formation. - Public visé

La préparation au CQP « Spa praticien » est accessible :

- aux titulaires d'un niveau V minimum en esthétique-cosmétique ayant reçu au minimum une formation de 56 heures en gommage, enveloppement, modelage relaxant et jambes légères.

Ces candidats suivront une formation complémentaire de 160 heures en modelage corps (niveau BP esthétique-cosmétique) ; ces heures seront réalisées pendant la préparation au CQP spa ;

- aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique.

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

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

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

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

Durée de la formation. - Programme

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

Durée

Le spa praticien : 437 heures.

Le référentiel de formation est joint en annexe.

Programme et durée pour le niveau spa praticien

| Activités et tâches | Objectifs pédagogiques | Durée |
|--|---|------------|
| Accueillir tous les publics | Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle. | 15 heures |
| | S'exprimer en anglais professionnel. | 42 heures |
| Vendre des produits et des prestations | Rechercher les besoins de la clientèle. | 7 heures |
| | Conseiller et vendre. | 14 heures |
| Préparer le poste de travail | Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin. | 7 heures |
| | Participer au maintien de l'organisation de l'espace. | 7 heures |
| Prendre en charge le ou la client(e) | Préparer le ou la client(e) au soin. | 21 heures |
| Réaliser des techniques esthétiques et spa | Exécuter des soins esthétiques/des modelages du monde. | 284 heures |
| | Pratiquer les différentes techniques relatives au sauna. | 10 heures |
| | Pratiquer les différentes techniques relatives au hammam. | 15 heures |
| | Pratiquer les différentes techniques relatives aux bains. | 15 heures |

Formation en alternance

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

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

Obtention du CQP « Spa praticien » et processus VAE

Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP « Spa praticien ».

Le candidat doit faire part d'au minimum 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier (cf. loi de modernisation sociale de 2004).

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe) :

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

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :

- diplôme ;
 - certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
 - dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
 - attestation ou recommandation du milieu professionnel.
- Ces preuves pourront éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin esthétique spa).

En cas de validation partielle

Les conseils et préconisations du jury porteront selon les cas sur :

- le parcours d'expérience ;
- le parcours de formation complémentaire ;
- le contenu et le volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification.

Dans tous les cas, le candidat garde le bénéfice des épreuves pendant 5 ans.

Habilitation des centres de formation

Principes

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

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

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

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

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

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 60 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis :

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

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

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle spa est tenu de se déclarer en fournissant :

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

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

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

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

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en techniques esthétiques dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela, il joindra au dossier, selon les cas, une copie de :

- l'enquête de rentrée destinée au rectorat sur les effectifs scolaires par section et par classe (pour les établissements d'enseignement secondaire) ;
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidatures et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

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

Avant l'entrée en formation

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

- des titres ou diplômes ;
- des certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique-cosmétique ;
- de la pièce d'identité du candidat.

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

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

Pendant la formation

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

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

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

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

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

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

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

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
- une copie de la pièce d'identité ;
- la copie des titres ou/et des diplômes ;
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP « Spa praticien »

Après formation, la certification du spa praticien se compose de 3 unités :

- unité 1 : il s'agit d'une mise en situation professionnelle dont la finalité est de vendre des prestations et des produits spécifiques au spa avec la délivrance d'un programme personnalisé écrit ;
- unité 2 : mise en situation professionnelle en langue anglaise, l'objectif est identique à l'unité 1 ;
- unité 3 : préparer le poste de travail et réaliser des soins esthétiques et spa ; il s'agit d'une mise en situation professionnelle pour la réalisation d'un soin spa. Cette unité est complétée par un questionnement écrit destiné à présenter et à justifier les techniques qui seront réalisées.

Le CQP « Spa praticien » est validé lorsque la moyenne est obtenue à chaque unité. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat absent plus de 100 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

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

Validation des acquis de l'expérience : dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et entretien avec le jury du CQP.

Archivage des documents

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

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
- le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
- la date d'obtention du certificat ;
- l'adresse du centre d'examen ;
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Coefficient de sortie

Titulaire du CQP « Spa praticien »

A l'issue de la certification, le titulaire du CQP « Spa praticien » sera classé au coefficient 175 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Annexes

En vigueur étendu

Référentiel de formation du spa praticien

(fonctions de production)

Objectif de formation : accueillir tous les publics dans un spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|--|---|--------------------|
| Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle | Prendre contact avec le client : - protocole d'accueil - vocabulaire professionnel. - communication verbale et non verbale. - conduite d'entretien - prise de congé en respectant les codes culturels de référence | 4 heures |
| | Identifier les besoins - typologies comportementales des clients, recherche des besoins et des motivations. | 2 heures |
| | Développer une attitude professionnelle en relation avec le SPA - Etude des principaux codes culturels - connaissance des facteurs d'ambiance : couleurs, parfums, tenue... | 7 heures |
| | Gérer le planning des rendez-vous - Accueil physique et téléphonique. - Gestion des imprévus. | 2 heures |
| S'exprimer en anglais professionnel | Echeuresanger en anglais professionnel avec la clientèle : - vocabulaire : accueil et suivi de la clientèle, recherche des besoins, conseil et vente. - rédaction des fiches de suivi en anglais | 42 heures |

Objectif de formation : vendre des prestations et des produits spécifiques au spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|--|---|--------------------|
| Rechercher les besoins de la clientèle | Définir et évaluer les besoins de la clientèle en produits, en prestations, en disponibilité et en budget : - recherche des besoins - grille d'entretien personnalisé - conduite de l'entretien - analyse de l'information recueillie | 7 heures |
| Conseiller et vendre | Proposer un programme de soins personnalisés ainsi que les produits complémentaires : - techniques de ventes sur les produits et les services (durée et caractéristiques principales) | 7 heures |
| | Répondre aux objections : - les différents types d'objections | 7 heures |
| | Reformuler et valider la proposition : - techniques de reformulation - protocole de validation du soin à réaliser - les contre indications - ficheusese de consentement | |
| | Fidéliser la clientèle : - fiche conseil - outils et moyens de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadrice, partenariat avec les commerçants, comités d'entreprise...) | |

Objectif de formation : préparer le poste de travail dans le spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|--|--|--------------------|
| Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin | Les 5 sens La vue, l'ouïe, le goût, le toucheuser, l'odorat Formes espace couleurs Les modelages du monde Cultures et outils La vue : luminosité éclairage harmonie colorée L'ouïe : musique niveau sonore L'odorat : diffuseur de senteurs Le toucheuser : environnemental ex : linge Ressenti chaud froid Température de la cabine Le goût : boissons chaudes froides | 7 heures |
| Participer au maintien de l'organisation de l'espace | Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail : - décoration - matériel ; mobilier ; appareils - ergonomie - remise en ordre de l'espace de travail | 3 heures |
| | Contrôler et respecter les consignes relatives à l'heuresygiène et à la sécurité du poste de travail : - ventilation ; aération - entretien courant - suivi des consignes sur les risques électriques - suivi des consignes sur les risques incendies et utilisation des moyens mis à la disposition | 2 heures |
| | Veiller au respect de l'environnement : - Economie d'énergie - biens et consommables : eau, linge - tri des matières recyclables | 2 heures |

Objectif de formation : prendre en charge le ou la client(e) du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|-------------------------------------|--|--------------------|
| Préparer le ou la client(e) au soin | Accompagner et installer le ou la client(e) - vestiaire et tenue adaptée au soin - protocole d'accompagnement jusqu'à la cabine | 3 heures 30 |
| | Expliquer l'origine des techniques en se référant aux codes culturels - objectifs du soin - déroulement - résultats attendus | 14 heures |
| | Présenter et justifier les critères de confort, d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité - accessibilité (marche pieds, tapis de sol...) et confort - règles spécifiques d'installation | 3 heures 30 |

Objectif de formation : réaliser des techniques esthétiques et spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|------------------------|---------|--------------------|
|------------------------|---------|--------------------|

| | | |
|---|---|------------|
| Exécuter des soins esthétiques et des modelages du monde | Réaliser des protocoles de soin : - Déroulement - Différentes étapes - Produits - Enchaînement logique | 284 heures |
| | Utiliser des techniques manuelles - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Pressions - Pincements - Etirements - Battements - Manœuvres drainantes - Manœuvres stimulantes - Manœuvres relaxantes - Pétrissages superficiels | |
| | Utiliser des techniques manuelles facilitées par des appareils - Lipoaspiration - Vibrations | |
| | Utiliser des appareils adaptés aux soins et aux modelages du monde : - Ultra sons - Infra rouges - Chromoesthétique - Jets - Bains - Bains à remous - Douches sous marines - Douches affusion jets - Vapeur sauna hammam - Appareils à pierres chaudes - appareil vapeur : chauffe serviette... | |
| | Indiquer le but recherché au travers de chaque technique - Relaxation - Mieux - être - Détente - Confort - Amincissant - Raffermissant - Amélioration de la silhouette - Objectifs | |
| | Argumenter et justifier le choix des techniques et des produits : - produits utilisés - Référence au protocole et aux codes culturels - réponse aux besoins | |
| | Réaliser des techniques de modelage corporel de type relaxant : - Protocoles - Produits - Effleurages - Lissages - Vibrations - Pressions superficielles - Manœuvres drainantes | |
| | Réaliser des techniques de modelage de type amincissant et raffermissant : - Protocoles - Produits - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Battages - Pressions - Pincements - Manœuvres drainantes - Manœuvres stimulantes - Pétrissages | |
| | Réaliser des techniques de modelage pour le dos, jambes légères, buste, bras et tête - Protocoles - Produits - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Battements - Etirements - Pressions - Pincements - Manœuvres drainantes - Manœuvres stimulantes - Manœuvres relaxantes - Pétrissages superficiels | |
| | Réaliser des techniques de nettoyage, gommage et enveloppement : - Protocoles - Produits - Lissages Effleurages circulaires ou non | |
| Réaliser des techniques d'enveloppement en soins spa (enveloppements chauds enveloppement froid) - Protocoles - Produits spécifiques du SPA | | |

| | | |
|--|--|-----------|
| pratiquer les différentes techniques relatives au Sauna | Analyser et maîtriser les différentes programmations du sauna pour obtenir différentes techniques et différents résultats : - les différents saunas - Effets actions liées à la température - Temps d'utilisation | 15 heures |
| | Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du sauna - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - fiches techniques - aération et ventilation | |
| | Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du sauna : - Objectifs, déroulement et résultats attendus | |
| Pratiquer les différentes techniques relatives au hammam | Analyser et maîtriser les différentes programmations du hammam pour obtenir différentes techniques et différents résultats : - les différents hammams - effets et actions liées à la température - temps d'utilisation | 15 heures |
| | Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du hammam - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - ficheuses techniques - aération et ventilation | |
| | Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du hammam : - Objectifs, déroulement et résultats attendus | |
| Pratiquer les différentes techniques relatives aux Bains | Analyser et maîtriser les différentes programmations du bain pour obtenir différentes techniques et différents résultats : - les différents bains - effets et actions liées à la température et à l'eau - temps d'utilisation | 15 heures |
| | Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du bain : - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - ficheuses techniques - aération et ventilation - traitement de l'eau | |
| | Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du bain - Objectifs, déroulement et résultats attendus | |

Processus VAE

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|--------|---|--|---|
| 1 | Communication | Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif Fiche RNCP | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 2 | Information | Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité « a priori » des candidatures Envoi dossier d'inscription | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 3 | Dossier d'inscription | Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - Lettre candidature - bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée. - dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi | Candidat |
| 4 | Préinscription du candidat | Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier | CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 5 | Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face | Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat |
| 6 | Information accompagnement | Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 7 | Accompagnement | Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP. | Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP |
| 8 | Renseignement dossier de preuves | Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois | Candidat |
| 9 | Clôture du dossier | Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation | Candidat |
| 10 | Contrôle dossier | Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 11 | Organisation des jurys | Programmation et logistique des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi convocation au candidat | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 12 | Pré-étude des dossiers | Lecture préalable des dossiers par le jury | Jury de validation |
| 13 | Session de jury | Le jury examine les « preuves » et identifie les questions à poser au candidat. | Jury de validation & Candidat |
| 13 bis | PV | Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CNPE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national) |

| | | | |
|----|---------------|---|-------------------------|
| 14 | Envoi du PV | Envoi du procès verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience) | CNPE-FP (jury national) |
| 15 | Remise du CQP | Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé. | CNPE-FP (jury national) |

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

- Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.
- Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès verbal.
- Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « interdire » au candidat de s'y engager mais on peut le « décourager », en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25% des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande express du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la « sacralise » en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

En vigueur étendu

Dossier de preuves du spa praticien

CQP SPA PRATICIEN

N° de dossier :

1. Curriculum vitæ

(joindre les pièces justificatives)

1. Votre situation professionnelle actuelle

Salarié d'un spa :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Salarié dans un autre type de structure :

Précisez le type d'entreprise :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Quel est votre statut ?

Cadre :

Technicien :

Employé :

Travaillez-vous à temps complet ? A temps partiel ?

Précisez le nombre d'heures hebdomadaires :

Demandeur d'emploi, depuis le :

De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée ?

2. Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

| Type d'entreprise | Emploi occupé | Dates d'entrée et sortie |
|-------------------|---------------|--------------------------|
|-------------------|---------------|--------------------------|

3. Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vous avez obtenus.

| Intitulé du titre, CQP ou diplôme | Date d'obtention |
|-----------------------------------|------------------|
|-----------------------------------|------------------|

4. Formation continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des formations que vous avez suivies.

| | | | |
|--------------------------|------------------------|-------|------|
| Intitulé de la formation | Organisme de formation | Durée | Date |
|--------------------------|------------------------|-------|------|

5. Activités extra-professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités extra professionnelles que vous menez (ou avez menées) et qui peuvent avoir un rapport avec le titre de spa praticien que vous visez (vie associative, mandats électifs, etc.).

| Type structure | Nature de l'activité | Date et durée |
|----------------|----------------------|---------------|
|----------------|----------------------|---------------|

2. Entreprise dans laquelle vous exercez

Dans le cas où vous seriez actuellement demandeur d'emploi, décrivez la dernière entreprise au sein de laquelle vous avez exercé.

Activité et organisation du spa

Dans quelle tranche d'effectifs se situe l'établissement ?

Moins de 5 salariés :

De 5 à 10 salariés :

Plus de 10 salariés :

Quels sont les autres emplois occupés au sein de l'établissement ?

Indiquez, en face de l'intitulé du poste, le nombre de personnes qui l'exercent.

Spa praticien :

Spa manager :

Autre (précisez ci-dessous) :

Caractériser le type d'environnement dans lequel se situe l'établissement dans lequel vous exercez votre activité ? (Cochez 2 items au maximum)

Centre ville

Rural

Banlieue

Centre commercial

Quartier

Zone touristique

Autre (précisez ci-dessous)

Quel % du CA annuel représente l'activité SPA dans votre entreprise ?

Moins de 25 %

De 25 à 50 %

Plus de 50 %

Décrivez en quelques lignes votre SPA, en particulier son aménagement et sa thématique.

3. Votre activité au sein de l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous une activité relevant du spa praticien ?

- Exercez-vous l'activité liée au spa en autonomie ou sous la responsabilité d'un supérieur ?

Oui

Non

Exercez-vous, dans le cadre de l'activité de spa praticien, des responsabilités vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nature de ces activités.

Quels sont vos principaux interlocuteurs externes dans votre activité professionnelle ?

En moins de 10 lignes, décrivez les principales missions et tâches qui vous incombent, dans le cadre de votre activité relative au spa.

Décrivez une journée de travail que vous estimez représentative de votre activité en spa, depuis votre arrivée dans l'entreprise jusqu'à votre départ.

Votre activité en qualité de spa praticien a-t-elle un caractère saisonnier ? Auquel cas, indiquez les caractéristiques de chacune des périodes constitutives d'une année type.

Décrivez en la caractérisant le type de clientèle qui fréquente le spa et les implications que cela produit sur votre activité.

Combien de soins ou protocoles spa sont-ils commercialisés au sein de votre établissement ? Nommez chacun d'eux.

Indiquez les soins ou protocoles que vous pratiquez au sein du spa.

Décrivez en quelques lignes ce que vous estimez être la définition d'un spa praticien.

Questions par activité

Accueillir la clientèle

1. A partir d'un exemple vécu, décrivez précisément la manière dont vous accueillez une cliente arrivant dans votre spa.

2. A partir d'un exemple vécu, décrivez de quelle manière vous établissez les besoins de votre cliente.

3. Comment mettez-vous en avant les références culturelles de votre spa ?

4. A partir de situations vécues, décrivez comment vous procédez à la gestion du planning des rendez-vous ? Donnez des exemples d'imprévus quant au planning, les solutions que vous avez mises en place et l'enseignement que vous en avez tiré.

5. Quelles difficultés de communication avez-vous pu rencontrer face à une cliente étrangère ?

6. Avez-vous la capacité de vous exprimer en anglais avec une cliente ? A partir d'un exemple concret décrivez en anglais, la façon dont vous avez présenté un protocole de soin à une future cliente.

Vendre

7. Quelles sont les informations que vous estimez indispensables pour conseiller efficacement et globalement votre cliente ? Appuyez-vous sur un exemple vécu. Quels sont les outils à votre disposition pour mener à bien cet entretien ?

8. A partir de deux exemples vécus, décrivez comment vous menez un entretien de conseil auprès d'une cliente se présentant au spa.

9. Citez les objections que vous rencontrez le plus fréquemment. Décrivez comment vous traitez ces objections lors d'un entretien de vente.

10. Comment procédez-vous pour valider la vente ?

11. A partir d'un exemple vécu, décrivez les supports que vous utilisez pour fidéliser votre cliente.

Mettre en place le poste de travail

Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin

12. Décrivez les facteurs d'ambiance que l'on retrouve dans une cabine de soin spa.

13. Comment sélectionnez-vous les facteurs d'ambiance liés à la culture d'un soin ?

14. A partir d'un exemple concret, décrivez un code culturel de soin.

Organiser l'espace de façon fonctionnelle et rationnelle

15. Décrivez comment vous aménagez l'espace de votre cabine de façon fonctionnelle.

16. A partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser votre espace de façon fonctionnelle.

17. A partir d'une situation vécue, décrivez comment vous entretenez le matériel utilisé.

18. Comment procédez-vous pour appliquer les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ?

19. A partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des moyens et outils mis à votre disposition lorsque vous devez contrôler et respecter les consignes de sécurité ?

20. Décrivez les moyens que vous avez mis en place dans votre entreprise afin d'assurer le suivi de vos consommations en énergie ?

21. A partir de 2 exemples vécus, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous faites pour réduire vos consommations (produits et consommables).

22. A partir d'un exemple vécu, comment sélectionnez-vous les produits d'entretien ?

Prendre en charge le ou la client(e)

23. A partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vous mettez en oeuvre, en accord avec votre employeur, lorsque vous préparez votre client à recevoir un soin.

24. Indiquez comment vous procédez pour accompagner votre client jusqu'à votre cabine de soin.

25. A partir d'un exemple vécu, décrivez comment vous procédez pour informer votre client sur les contre-indications liées à une prestation.

Vous joindrez un exemple de fiche de protocole de soin validée par un de vos clients.

26. Décrivez comment vous procédez pour expliquer à votre client l'origine des techniques que vous mettez en oeuvre. Vous détaillerez deux exemples précis qui se réfèrent à des codes culturels.

27. Présentez les différents moyens mis en oeuvre dans votre entreprise pour faciliter l'accessibilité de votre client aux espaces de soins.

Vous donnerez 3 exemples précis.

28. Citez 4 règles de sécurité à observer quotidiennement lors de la prise en charge de votre cliente.

Réaliser des techniques esthétiques et spa

Exécuter des soins esthétiques et des modelages du monde

29. Décrivez de façon générale la façon de mettre en place un protocole de soin en vous appuyant sur un exemple concret.

30. Citez et expliquez les différents objectifs que vous pouvez obtenir lors des soins spa ; classez les en deux principales catégories et indiquez-en les indicateurs d'efficacité.

31. Dans le cadre de la réalisation de ces deux protocoles, expliquez les différentes techniques manuelles que vous avez développées et leur objectif respectif.

32. Qu'avez-vous utilisé pour optimiser ces techniques manuelles, dans quel cadre, et quels résultats avez-vous pu constater ?

33. Pouvez-vous citer des appareils nécessaires à l'espace spa en expliquant leur intérêt ?

34. Expliquez comment sont traduits les différents codes culturels à travers les protocoles de soins que vous avez eu l'occasion de travailler.

Pratiquer les différentes techniques (sauna/hammam/bains)

35. Lors de l'accompagnement d'un client vers une séance de sauna/hammam/bains décrivez les étapes d'installation et de programmation.

36. Citez 4 précautions de sécurité liées à l'utilisation du sauna/hammam/bains.

37. Citez 4 contre-indications relatives à l'utilisation du sauna/hammam/bains. A partir de deux exemples concrets, décrivez dans quels cas vous avez orienté votre cliente vers un autre soin d'hydrothérapie et lequel.

38. A partir d'un exemple vécu, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous réalisez un rituel de soin lié au hammam.

Annexe III CQP « ?Spa manager?»

En vigueur étendu

Annexe III

CQP « Spa manager »

(Cahier des charges du 16 juin 2010)

Préambule

En vigueur étendu

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

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

- « Spa praticien » ;

- « Spa manager ».

Définition de l'emploi et des compétences attendues

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

Le spa manager travaille en autonomie sous la direction du chef d'entreprise, il gère le spa et l'équipe. Il ou elle assure huit activités principales :

- le recrutement du personnel travaillant dans le spa ;
- le management de l'équipe, en particulier la gestion des plannings, les entretiens d'évaluation et la formation ;
- la gestion du social en collectant les informations utiles à l'entreprise (éléments du salaire et du contrat de travail) et en informant les salariés du spa (affichage réglementaire) ;
- la veille de l'exécution de l'entretien et le contrôle de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- la gestion de la matière d'œuvre et du petit matériel ; la relation avec les fournisseurs ;
- la gestion de la trésorerie du spa par le suivi de tableaux de bord, l'encaissement et le décaissement ;
- la veille et l'animation commerciale du spa ; la création et la mise en œuvre de stratégies au service d'un objectif commercial ;
- la création de protocoles d'accueil et de protocoles de soins.

En cas de besoin, le spa manager assure l'accueil et le suivi de la clientèle, la vente de produits et de prestations spécifiques au spa, la réalisation de techniques esthétiques de bien-être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau (entre autres : bain, sauna, hammam) ; les techniques peuvent être manuelles ou aidées par un appareil.

L'enquête a permis également de définir le spa.

Définition du spa

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

Prérequis à l'entrée en formation. - Public visé

La préparation au CQP « Spa manager » est accessible :

- aux titulaires d'un niveau IV ou III en esthétique-cosmétique avec 2 ans d'expérience professionnelle en spa en qualité de praticien(ne) (ou équivalent temps plein) ;
- aux titulaires du CQP « Spa praticien ».

Dans le cadre de la VAE (cf. loi de modernisation sociale de 2004), le candidat doit faire part d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle en qualité de responsable de spa et praticien (ou équivalent temps plein).

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

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

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

Durée de la formation. - Programme

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

Durée du CQP « Spa manager » : 255 heures + 7 heures « accompagnement du dossier » : 262 heures.

Programme et durée du CQP « Spa manager » (le référentiel de formation est joint en annexe)

| Activités et tâches | Objectifs pédagogiques | Durée |
|--|---|-----------|
| Recruter le personnel du spa | Rédiger une fiche de poste | 7 heures |
| | Rédiger une offre d'emploi | 3 h 30 |
| | Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche | 7 heures |
| | Réaliser l'entretien d'embauche | 14 heures |
| Manager l'équipe du spa | Concevoir les plannings des salariés | 28 heures |
| | Réaliser un entretien d'évaluation | 10 h 30 |
| | Conduire une réunion | 14 heures |
| | Construire le plan de formation | 14 heures |
| Gérer le social relatif au spa | Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un bulletin de salaire | 2 heures |
| | Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du contrat de travail | 4 heures |
| | Veiller au respect des règles d'affichage | 1 heure |
| Garantir et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du spa | Etablir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils | 2 heures |
| | Faire appliquer les règles de sécurité | 1 h 30 |
| Gérer la matière d'œuvre et le petit matériel du spa | Evaluer les besoins | 7 heures |
| | Sélectionner les fournisseurs | 7 heures |
| | Réaliser un suivi de stock vente et cabine, l'inventaire | 7 heures |
| | Renseigner les documents commerciaux | 3 h 30 |
| Gérer la trésorerie du spa | Encaisser, décaisser | 21 heures |
| | Etablir un budget prévisionnel | 21 heures |
| | Réaliser un tableau de bord, un échéancier | 7 heures |
| | Construire et gérer le planning de rendez-vous clients | 7 h 30 |
| Assurer la veille commerciale et l'animation du spa | Créer un fichier clients | 3 h 30 |
| | Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial ; et créer un événement | 38 heures |
| | Etablir et interpréter le tableau de bord du suivi des animations | 3 h 30 |
| | Mettre en œuvre les règles et les techniques du merchandising adaptées au spa, décrire les aménagements possibles d'un linéaire | 3 h 30 |
| | Appliquer la réglementation professionnelle | 3 heures |

| | | |
|----------------------------------|------------------------------------|---------|
| Créer des protocoles pour le spa | Créer des protocoles d'accueil spa | 3 h 30 |
| | Créer des protocoles de soins spa | 10 h 30 |

Un module de formation complémentaire « accompagnement du dossier » d'une durée de 7 heures permettra de soutenir le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier.

Formation en alternance

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

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

Obtention du CQP « Spa manager » et processus VAE

Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) et le dossier de preuves sont joints en annexe.

Conditions spécifiques de recevabilité pour les candidats au CQP « Spa manager »

Dans le cadre de la VAE le candidat doit faire part d'au minimum 2 ans d'expérience professionnelle en qualité de responsable de spa et praticien (ou équivalent temps plein). Professionnels titulaires au minimum du diplôme de niveau IV esthétique ou ayant obtenu le CQP « Spa praticien ».

Procédure (la procédure détaillée est jointe en annexe) :

- demande du dossier d'inscription VAE par le candidat auprès de l'organisme de formation ;
- renvoi du dossier de preuves complété et accompagné des pièces justificatives, des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle.

Les candidatures admissibles sont transmises à la CPNE-FP pour acceptation partielle ou totale du titre.

Éléments (documents) sur lesquels se base le jury :

- diplôme ;
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
- dossier de preuves retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
- attestation ou recommandation du milieu professionnel ;

Ces preuves pourront éventuellement être complétées par une mise en situation professionnelle (réalisation d'un soin esthétique spa).

En cas de validation partielle

Les conseils et préconisations du jury porteront selon les cas sur :

- le parcours d'expérience ;
- le parcours de formation complémentaire ;
- le contenu et le volume horaire permettant au candidat de valider les épreuves finales de la certification.

Dans tous les cas le candidat garde le bénéfice des épreuves pendant 5 ans.

Habilitation des centres de formation

Principes

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

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

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

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

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

Dossiers de candidatures

Les dossiers de candidatures doivent être déposés au plus tard 60 jours avant la date de réunion de la CPNE-FP. Ils sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP. Les membres en seront destinataires.

La CPNE-FP rendra un avis :

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

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

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle spa est tenu de se déclarer en fournissant :

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

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

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

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

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en techniques esthétiques dans le respect du cadre légal et conventionnel.

Pour cela, il joindra au dossier, selon les cas une copie de :

- l'enquête de rentrée destinée au rectorat sur les effectifs scolaires par section et par classe (pour les établissements d'enseignement secondaire) ;
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

Les dossiers de candidatures et autres documents de liaison sont contrôlés par la CPNE-FP.

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

Avant l'entrée en formation

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

- des titres ou diplômes ;
- des certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique cosmétique ;
- de la pièce d'identité du candidat.

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

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

Pendant la formation

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

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

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

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

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

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

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

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
- une copie de la pièce d'identité ;
- la copie des titres ou/et des diplômes ;
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 2 à 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens dûment signée par le président du jury d'épreuves.

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP « Spa manager »

Après formation, la certification du spa manager se compose d'une unité.

Unité 1 : évaluation à la fois orale et écrite ; il s'agit de rédiger et de présenter un dossier réalisé en référence à un cas donné dont l'objectif est de créer ou mettre en place un spa ; la soutenance se déroule devant un jury composé de professionnel(s) (1 professionnel au minimum), 4 000 mots maximum.

Le CQP « Spa manager » est validé lorsque la moyenne est obtenue. L'assiduité sera également un critère déterminant pour l'obtention du CQP. Le candidat

absent plus de 50 heures pendant la formation ne pourra se présenter à l'examen.

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

Validation des acquis de l'expérience : dossier de VAE à remplir par le candidat, accompagné de preuves de l'activité et entretien avec le jury du CQP.

Archivage des documents

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

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
- le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
- la date d'obtention du certificat ;
- l'adresse du centre d'examen ;
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Coefficient de sortie

Titulaire du CQP « Spa manager »

A l'issue de la certification, le titulaire du CQP « Spa manager » sera classé au coefficient 300 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe EN COURS D'INTEGRATION

référentiel de formation Spa manager

(fonctions de gestion)

Objectif de formation I : recruter le personnel du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|--|--|--------------------|
| Rédiger une fiche de poste | Les différents types de contrats de travail Les articles relatifs aux conditions de travail, à la définition et à la classification des emplois de la convention collective applicable Les filières de formation de la branche concernée Les dispositifs publics en faveur de l'emploi et de l'insertion Les éléments clé d'une fiche de poste | 7 heures |
| Rédiger une offre d'emploi | Les éléments clé d'une offre d'emploi Les supports de communication des offres d'emploi Les différents modes de recrutement (interne, externe) | 3 h 30 |
| Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche | Dossier de candidature (lettre de motivation et CV) Lettres type (convocation, refus) | 7 heures |
| Réaliser l'entretien d'embauche | Les étapes-clé de l'entretien d'embauche : déroulement, préparation, contenu, techniques, analyse, compléments de l'entretien de recrutement (tests d'aptitude ou de connaissances, mise en situation) prise de décision | 14 heures |

Objectif de formation II : manager l'équipe du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|--------------------------------------|---|--------------------|
| Concevoir les plannings des salariés | Tableur ou logiciel de gestion du temps Exercices pratiques Bureautique (traitement de texte et tableur) | 28 heures |
| Réaliser un entretien d'évaluation | Les étapes de l'entretien : stratégie de l'entreprise, comparaison objectifs N-1 et N, objectifs à venir, évaluation des moyens ; formalisation | 10 h 30 |
| Conduire une réunion | Les différentes étapes de la réunion : objectif, sélection des participants, contenu (rédaction du compte-rendu de la réunion), traitement de texte, contrôle de la mise en œuvre des décisions, techniques d'animation de groupes. | 14 heures |
| Construire le plan de formation | Les dispositifs de la formation professionnelle Les partenaires de la formation (OPCA, FONGECIF ; Région...) Les priorités de la branche professionnelle La Convention Collective Tableau de bord | 14 heures |

Objectif de formation III : gérer le social relatif au spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|---|--|--------------------|
| Collecter et transmettre les éléments indispensables à la constitution d'un bulletin de salaire | Les éléments constituant la paie | 2 heures |
| Collecter et transmettre les éléments indispensables à l'établissement du contrat de travail | Le registre du personnel Les éléments du contrat de travail Les sources légales et conventionnelles du contrat de travail (droit commun et alternance) La DUE | 4 heures |
| Veiller au respect des règles d'affichage | Les articles et informations obligatoires | 1 heure |

Objectif de formation IV : garantir et contrôler l'entretien des locaux et la sécurité du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|------------------------|---------|--------------------|
|------------------------|---------|--------------------|

| | | |
|--|--|----------|
| Etablir et maîtriser les protocoles d'hygiène et d'entretien des locaux et des appareils | Les protocoles d'hygiène et d'entretien : matériels, cabines, linge Les gestes écoresponsables (énergie, environnement) | 2 heures |
| Faire appliquer les règles de sécurité | Suivi du document unique Suivi du registre de sécurité L'affichage des consignes de sécurité | 1 h 30 |

Objectif de formation V : gérer la matière d'œuvre et le petit matériel du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|--|---|--------------------|
| Evaluer les besoins | Les ratios d'utilisation (prévisionnel ventes et prestations) | 7 heures |
| Sélectionner les fournisseurs | Connaissance du marché recherche et évaluation des offres commerciales des fournisseurs ; comparaison des devis Le cahier des charges | 7 heures |
| Réaliser un suivi des stocks de l'espace de vente et des cabines, l'inventaire | Les différentes méthodes Tableau de bord Tableur | 7 heures |
| Renseigner et suivre les documents commerciaux | Les différents documents commerciaux | 3 h 30 |

Objectif de formation VI : gérer la trésorerie du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|---------------------------------------|---|--------------------|
| Encaisser, décaisser | Les moyens de paiement, encaissements, décaissements, remises, le livre de caisse, les principes de la facturation | 21 heures |
| Etablir un budget prévisionnel | Les éléments constitutifs du prévisionnel, les fonctionnalités d'un tableur lié à un tableau de trésorerie ou tableau prévisionnel, les délais de règlement | 21 heures |
| Réaliser un tableau de bord/échancier | Le tableau de bord | 7 heures |

Objectif de formation VII : assurer la veille commerciale et l'animation du spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|---|---|--------------------|
| Construire et gérer le planning de rendez-vous clients | La durée des différents soins Tableur ou logiciel de suivi | 7 h 30 |
| Créer un fichier clients | Les éléments constitutifs d'une fiche client Les différentes catégories de clients Tableur pour la constitution d'une base de données | 3 h 30 |
| Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial Et créer un événement | Les étapes constitutives d'une animation depuis la décision jusqu'à l'évaluation Préparation promotion Planning Fichier clients (utilisation et suivi) Gestion des stocks Rotation des stocks L'évaluation du résultat Objectifs commerciaux de l'animation Les objectifs des offres promotionnelles : gestion, rotation du stock, mise en avant produits ou marques, etc. Les techniques de vente spécifiques à l'animation Pôles d'attraction Visuels | 38 heures |
| Établir et interpréter le tableau de bord du suivi des animations | Tableau de bord pour le suivi d'une animation : critères et indicateurs d'évaluation (stocks, fichiers clients, résultats) Evaluation : outils et enquêtes de satisfaction | 3 h 30 |
| Mettre en œuvre les règles et les techniques du merchandising adaptées au spa, décrire les aménagements possibles d'un linéaire | Techniques de merchandising : linéaires, mise en avant d'un produit, plots, information sur le lieu de vente et publicité sur le lieu de vente valorisation et présentation des produits en rayon (« facing » ou frontal) Etiquetage Outils d'aide à la vente | 3 h 30 |
| Appliquer la réglementation professionnelle | Réglementation relative à la publicité et à la vente Consignes de sécurité relatives à l'accueil du public (au niveau de l'espace et des protocoles d'accueil et de soins) | 3 heures |

Objectif de formation VIII : créer des protocoles pour le spa

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|------------------------------------|---|--------------------|
| Créer des protocoles d'accueil spa | Communication verbale, non verbale, gestuelle Les différentes thématiques culturelles Facteurs d'ambiance | 3 h 30 |
| Créer des protocoles de soins spa | Les caractéristiques et les typologies de soins spa Les produits Les matériels Les modes opératoires d'un soin spa | 10 h 30 |

Un module de formation complémentaire (7 heures) " Accompagnement du dossier" permettra d'accompagner le candidat dans la rédaction et la mise en forme du dossier

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|--------|---|--|---|
| 1 | Communication | Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif Fiche RNCP | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 2 | Information | Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité « a priori » des candidatures Envoi dossier d'inscription | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 3 | Dossier d'inscription | Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités Lettre candidature bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée. dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi | Candidat |
| 4 | Préinscription du candidat | Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier | CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 5 | Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face | Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...), le référentiel visé la démarche VAE le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat |
| 6 | Information accompagnement | Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 7 | Accompagnement | Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP. | Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP |
| 8 | Renseignement dossier de preuves | Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois | Candidat |
| 9 | Clôture du dossier | Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation | Candidat |
| 10 | Contrôle dossier | Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 11 | Organisation des jurys | Programmation et logistique des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi convocation au candidat | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 12 | Pré-étude des dossiers | Lecture préalable des dossiers par le jury | Jury de validation |
| 13 | Session de jury | Le jury examine les « preuves » et identifie les questions à poser au candidat. | Jury de validation & Candidat |
| 13 bis | PV | Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CNPE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national) |
| 14 | Envoi du PV | Envoi du procès-verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience) | CNPE-FP (jury national) |
| 15 | Remise du CQP | Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé. | CNPE-FP (jury national) |

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.

Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès-verbal

Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « interdire » au candidat de s'y engager mais on peut le « décourager », en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a un risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25% des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande express du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans

ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la « sacralise » en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

En vigueur étendu

DOSSIER DE PREUVES DU SPA MANAGER

CQP « Spa manager »

N° de dossier :

1. Curriculum vitae

(joindre les pièces justificatives)

1. Votre situation professionnelle actuelle

Salarié dans un spa :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Salarié dans un autre type de structure : Précisez le type d'entreprise :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

Quel est votre statut ?

Cadre :

Technicien :

Employé :

Travaillez-vous à temps complet ? A temps partiel ?

Précisez le nombre d'heures hebdomadaires :

Demandeur d'emploi, depuis le...

De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée :

2. Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

| TYPE D'ENTREPRISE | EMPLOI OCCUPE | DATES entrée et sorties |
|-------------------|---------------|----------------------------|
|-------------------|---------------|----------------------------|

3. Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vous avez obtenus.

| INTITULE DU TITRE, CQP OU DIPLOME | DATE D'OBTENTION |
|-----------------------------------|------------------|
|-----------------------------------|------------------|

4. Formation continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des formations que vous avez suivies.

| INTITULE de la formation | ORGANISME de formation | DUREE | DATE |
|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
|-----------------------------|---------------------------|-------|------|

5. Activités extra-professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités extra-professionnelles que vous menez (ou avez menées) et qui peuvent avoir un rapport avec le titre de spa manager que vous visez (vie associative, mandats électifs, etc.).

| TYPE STRUCTURE | NATURE DE L'ACTIVITE | DATE ET DUREE |
|----------------|----------------------|---------------|
|----------------|----------------------|---------------|

2. Entreprise dans laquelle vous exercez

Dans le cas où vous seriez actuellement demandeur d'emploi, décrivez la dernière entreprise au sein de laquelle vous avez exercé.

Activité et organisation du spa :

Dans quelle tranche d'effectif se situe l'établissement ?

Moins de 5 salariés :

De 5 à 10 salariés :

Plus de 10 salariés :

Quels sont les autres emplois occupés au sein de l'établissement ?

Indiquez en face de l'intitulé du poste, le nombre de personnes qui l'exercent.

Spa praticien :

Spa manager :

Autre (précisez ci-dessous) :

Caractériser le type d'environnement dans lequel se situe l'établissement dans lequel vous exercez votre activité (cochez 2 items au maximum) ?

Centre-ville :

Rural :

Banlieue :

Centre commercial :

Quartier :

Zone touristique :

Autre (précisez ci-dessous) :

Quel pourcentage du chiffre d'affaires annuel représente l'activité spa dans votre entreprise ?

Moins de 25 % :

De 25 à 50 % :

Plus de 50 % :

Décrivez en quelques lignes votre spa, en particulier son aménagement et sa thématique.

3. Votre activité au sein de l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous une activité relevant du Spa manager ?

Exercez-vous l'activité liée au spa en autonomie ou sous la responsabilité d'un supérieur :

Oui

Non

Quelles responsabilités exercez-vous, dans le cadre de l'activité de spa manager, vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nature de ces activités.

Quels sont vos principaux interlocuteurs externes ? Dans quels domaines d'activité professionnelle ? Décrivez-les.

En moins de 10 lignes, décrivez les principales missions et tâches qui vous incombent, dans le cadre de votre activité relative au spa.

Décrivez une journée de travail que vous estimez représentative de votre activité en spa, depuis votre arrivée dans l'entreprise jusqu'à votre départ.

Votre activité en qualité de spa manager a-t-elle un caractère saisonnier ? Auquel cas, indiquez les caractéristiques de chacune des périodes constitutives d'une année type.

Décrivez en la caractérisant le type de clientèle qui fréquente le spa et les implications que cela produit sur votre activité.

Combien de soins ou protocoles spa sont-ils commercialisés au sein de votre établissement ? Nommez chacun d'eux et indiquez la nature de votre responsabilité.

Décrivez en quelques lignes ce que vous estimez être la définition d'un spa manager.

Questions par activité

Recrutement

1. Comment identifiez-vous et formalisez-vous le besoin d'un nouveau poste ?

2. Quelles méthodes, quels interlocuteurs et quel mode avez-vous sélectionnés pour recruter un nouveau salarié ? Vous préciserez également les outils nécessaires pour sélectionner les postulants.

3. A partir de votre expérience, vous préciserez comment vous avez formulé la convocation ou le refus d'un postulant.

4. Décrivez le dernier entretien d'embauche que vous avez réalisé. Vous préciserez comment vous l'avez préparé, quel en a été le contenu et comment vous avez pris votre décision.

Management de l'équipe

5. Décrire le planning type d'une semaine de l'équipe dans votre spa. Vous décrirez la méthode et les outils que vous utilisez habituellement.

6. Quels dispositifs de la formation professionnelle avez-vous utilisés pour former votre équipe ? Vous en indiquerez la nature et les organisations que vous avez sollicitées.

7. A quel moment avez-vous réalisé un entretien d'évaluation avec chaque membre de votre équipe ? Vous préciserez les objectifs de cet entretien, les points que vous avez abordés et les moyens que vous avez mis à la disposition du salarié à l'issue de l'entretien.

8. Décrivez la dernière réunion que vous avez réalisée avec votre équipe : vous préciserez l'objectif, la nature des participants et le contenu de la réunion. Vous pourrez joindre à votre dossier de preuves la copie du compte rendu de réunion.

Gestion du social

9. On apprend aussi par ses erreurs. Donnez un exemple d'échec ou d'erreur lorsque vous avez transmis des éléments erronés pour l'établissement du bulletin de salaire d'un de vos collaborateurs.

10. Vous indiquerez les éléments indispensables pour établir un bulletin de salaire.

11. Lors d'un recrutement, qui établit le contrat de travail ? S'il s'agit de votre employeur ou d'un expert-comptable, vous indiquerez les éléments que vous transmettez pour l'établissement d'un contrat de travail.

Contrôle de l'entretien des locaux et la sécurité

12. Avez-vous mis en place un/des protocoles de nettoyage ? Vous décrirez, à partir de votre expérience, les procédures de contrôle que vous utilisez pour vérifier la propreté de vos appareils et de vos locaux.

13. Quelles sont pour vous les bonnes pratiques de nettoyage dans le cadre du respect de l'environnement ?

Gestion de la matière d'oeuvre

14. A quelles périodes réalisez-vous un inventaire des stocks dans l'espace de vente et des cabines et sous quelle méthode ?

15. A partir de votre expérience, comment prenez-vous connaissance du marché des produits cosmétiques et quelles informations et critères vous sont utiles pour sélectionner un fournisseur ?

16. Quelle procédure avez-vous mise en place pour évaluer vos besoins en matière d'oeuvre ?

Gestion de la trésorerie

17. Décrivez les fonctionnalités du logiciel de trésorerie que vous utilisez.

18. A quel moment avez-vous eu besoin d'un tableau de bord et à partir de quelles informations et de quels éléments l'avez-vous constitué ?

Animation et gestion de la veille commerciale

19. A partir d'un exemple vécu, vous décrirez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser une animation portant sur l'un des soins que vous proposez dans le spa et que vous voulez relancer.

20. On apprend aussi grâce à ses erreurs ; donnez un exemple d'échec ou d'erreur d'une action commerciale mise en oeuvre au sein de votre spa que vous avez vécu. Vous indiquerez notamment comment vous avez évalué cet échec. Quelles leçons avez-vous tirées de cette expérience ?

21. Avez-vous mis en place les moyens d'assurer un suivi de vos clients en spa ?

22. Comment avez-vous mis en oeuvre une stratégie d'animation annuelle pour le spa et quels en étaient les objectifs commerciaux ?

23. Quels outils utilisez-vous pour évaluer une stratégie commerciale et/ou un événement ?

Création des protocoles

24. Comment organisez-vous l'accueil d'un nouveau client ?

25. Décrivez et justifiez les étapes d'un nouveau protocole de soin que vous avez mis en place. Vous indiquerez les produits et matériels que vous avez utilisés pour créer ce protocole.

Annexe IV CQP « ?Styliste ongulaire?»

En vigueur étendu

Annexe IV

CQP « Styliste ongulaire »

(Cahier des charges du 6 janvier 2011)

Préambule

En vigueur étendu

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

A la demande des stylistes en activité, il ressort une double demande : la nécessité de recruter, d'une part, des employés qualifiés et, d'autre part, du personnel d'encadrement formé aux techniques manuelles spécifiques de prothèses ongulaires.

Définition de l'emploi

Le métier de styliste ongulaire consiste en l'utilisation de techniques et de produits (gels UV, résines...) dans le but de rallonger et/ou de consolider des ongles naturels, avec ou sans prothèses ongulaires pour reconstruire, corriger, consolider ou réparer un ongle selon divers longueurs, formes et aspects esthétiques souhaités par la cliente... Il implique également le conseil et l'entretien nécessaire des prothèses ongulaires pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice.

La styliste ongulaire peut également proposer diverses techniques de décoration d'ongles plus ou moins élaborées.

Compétences requises : le métier de styliste ongulaire requiert technicité et savoir-faire professionnel.

Qualités requises : sur le plan personnel le métier de styliste ongulaire requiert patience, minutie, écoute, sens de l'esthétique et de la communication, organisation et créativité.

Conditions d'accès. - Public visé

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

Il est accessible :

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique-cosmétique-parfumerie (CAP, BP, bac professionnel, BM, BTS) obtenus par la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience ;
- aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé ;
- aux personnes en exercice de prothésie ongulaire depuis 2 ans et n'ayant pas de diplôme de la filière esthétique ;
- aux titulaires d'un des diplômes de la coiffure (CAP, BP et BM) avec un module complémentaire obligatoire.

Les candidatures hors filière esthétique sont soumises à l'accord de la CPNE-FP. En cas de refus une réponse motivée sera adressée à l'intéressé dans un délai de 2 mois.

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

- salariés en formation continue (plan de formation, CIF...);
- jeunes complétant leur formation initiale ;
- personnes ayant une expérience professionnelle dans l'activité visée par le CQP ;
- personnes en contrat de professionnalisation ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE).

Durée et organisation de la formation

Durée

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

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

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

Nombre d'heures nécessaires (*)

| Prérequis | Théorie appliquée | Techniques professionnelles | Modules complémentaires | Total |
|--|-------------------|-----------------------------|-------------------------|-------|
| Titulaire d'un diplôme de la filière esthétique | 21 | 133 | Néant | 154 |
| Non-diplômé de la filière esthétique mais bénéficiant d'une expérience de 2 ans dans la filière esthétique sous le contrôle d'un titulaire | 21 | 133 | 28 + 21 | 203 |
| Non-diplômé de la filière esthétique (coiffeur en exercice) | 21 | 133 | 28 + 21 | 203 |
| Non-diplômé de la filière esthétique (styliste ongulaire en exercice depuis 2 ans) | 21 | 133 | 28 + 21 | 203 |

(*) Le nombre d'heures nécessaires s'obtient en additionnant au « tronc commun » la ou les options choisies par le candidat et éventuellement en y ajoutant le module complémentaire.

Formation en alternance

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

Formation en centre

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

Obtention du CQP « Styliste ongulaire » par la validation des acquis de l'expérience

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats et procédure :

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

Eléments (documents) sur lesquels se base le jury :

- diplôme ou attestation de formation ;
- certificat de travail ou numéro d'immatriculation ;
- dossier retraçant l'activité professionnelle du candidat avec présentation de travaux réalisés au cours de son activité professionnelle couvrant tout ou partie des compétences du diplôme ;
- attestation ou recommandation du milieu professionnel.

En cas de validation partielle :

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

Habilitation des centres de formation

Principes

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

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

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

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

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

Dossiers de candidatures

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

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

La CPNE-FP rendra un avis :

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

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

Tout organisme de formation souhaitant préparer au certificat de qualification professionnelle « styliste ongulaire » est tenu de se déclarer en fournissant :

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

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

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

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

Enfin, l'organisme de formation devra avoir pour activité principale la formation en esthétique dans le respect du cadre légal et conventionnel. Pour cela, il joindra au dossier une copie de :

- l'enquête de rentrée destinée au rectorat relative aux effectifs pour les établissements scolaires ;
- un extrait du bilan pédagogique et financier relatif aux formations, aux effectifs et aux heures de formation (pour les centres de formation).

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

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

Avant l'entrée en formation

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

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

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

Pour les candidats nécessitant l'accord de la CPNE-FP, leur dossier sera adressé au plus tard :

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
- en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.

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

Pendant la formation

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

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

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

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

Organisation des examens et certification

Principes

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

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

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

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

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

Sujets d'examen et grilles d'évaluation

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

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

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

Composition du jury national

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

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

Il se réunit 1 à 3 fois par an.

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

Composition du jury d'épreuves

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

Sur demande de la CPNE-FP (jury national), il constituera le jury d'épreuves. La CPNE-FP (jury national) validera sur pièces la composition de celui-ci. A cet effet, le centre d'examen adressera :

- le curriculum vitae de chaque membre du jury ;
- une copie de la pièce d'identité ;
- la copie des titres ou/et des diplômes ;
- le(s) certificat(s) de travail selon les cas ;
- l'attestation sur l'honneur de l'absence de lien professionnel entre le membre du jury et le candidat.

La présidence du jury d'épreuves est déléguée par la CPNE-FP.

Le jury d'épreuves est composé de 3 membres : un formateur, un représentant des salariés et un représentant des employeurs de la branche toutes filières confondues.

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

Certification

Le centre d'examen adressera par courrier recommandé au jury national via le secrétariat de la CPNE-FP :

- la liste nominative des candidats, présents à l'examen, précisant leur niveau préalable ;
- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par chacun des candidats présents à l'examen (établie à partir des feuilles d'émargement dûment signées par les candidats) ;
- une fiche récapitulative des avis portés par le responsable du centre (avis favorable ou défavorable) ;
- une fiche récapitulative des résultats obtenus par les candidats aux examens, dûment signée par le président du jury d'épreuves.

Ces documents seront envoyés le lendemain de la fin des épreuves ou le lundi suivant si l'examen se termine un vendredi.

Critères d'obtention du CQP

Le certificat de qualification professionnelle est obtenu lorsque la moyenne est obtenue pour chaque domaine :

- communication et gestion ;
- techniques professionnelles ;
- module complémentaire (selon les cas).

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

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

Mention spécifique pour les non-diplômés en esthétique « apte à exercer le stylisme ongulaire, la beauté des mains et des pieds, uniquement dans le cadre d'une prothèse, à l'exclusion de tout autre acte esthétique ».

Archivage des documents

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

La CPNE-FP conservera la liste des titulaires du CQP pendant 6 ans. Cette liste indiquera :

- l'état civil du titulaire du CQP (nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance) ;
- le numéro de sécurité sociale quand il existe ;
- la date d'obtention du certificat ;
- l'adresse du centre d'examen ;
- le nom et le prénom du président du jury d'épreuves ;
- le nom et le prénom du président et du vice-président de la CPNE-FP signataires du CQP.

Coefficient de sortie

A l'issue de la certification, le titulaire du CQP « Styliste ongulaire » sera classé au coefficient 150 dans la grille de classification des emplois de l'accord du 2 juin 2009 relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie pour les candidates hors filière esthétique et 160 pour les titulaires d'un CAP esthétique.

Annexes

En vigueur étendu

EN COURS D'INTEGRATION
Référentiel de formation du CQP Styliste Ongulaire
(fonctions de production)

Objectif de formation : accueillir tous les publics

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | temps de formation |
|--|--|--------------------|
| Accueillir et effectuer le suivi de la clientèle | Prendre contact avec le client : - protocole d'accueil - vocabulaire professionnel. - communication verbale et non verbale. - conduite d'entretien - prise de congé | 2 heures |
| | Identifier les besoins - recherche des besoins et des motivations. | 1 heure |
| | Développer une attitude professionnelle en relation avec le stylisme onguilaire | 2 heures |
| | Gérer le planning des rendez-vous - Accueil physique et téléphonique. - Gestion du fichier client et du stock. | 2 heures |
| TOTAL | | 7 heures |

Objectif de formation : vendre des prestations et des produits

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|--|--|--------------------|
| Rechercher les besoins de la clientèle | Définir et évaluer les besoins de la clientèle en type de technique | 7 heures |
| Conseiller et vendre | Reformuler et valider la proposition : - techniques de reformulation | |
| | Fidéliser la clientèle : - fiche conseil - outils et moyens de fidélisation (carte de fidélité, parrainage, offre d'anniversaire, ambassadrice, partenariat avec les commerçants, comités d'entreprise...) | |

Objectif de formation : PREPARER LE POSTE DE TRAVAIL

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|--|---|--------------------|
| Participer au maintien de l'organisation de l'espace | Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail : - décoration - matériel ; mobilier ; appareils - ergonomie - remise en ordre de l'espace de travail | 7 heures |
| | Contrôler et respecter les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail : - ventilation ; aération - entretien courant - suivi des consignes sur les risques électriques - suivi des consignes sur les risques incendies et utilisation des moyens mis à la disposition | |
| | Veiller au respect de l'environnement : - Economie d'énergie - biens et consommables : eau, linge - tri des matières recyclables | |

Objectif de formation : réaliser des techniques

| OBJECTIFS PEDAGOGIQUES | CONTENU | TEMPS DE FORMATION |
|------------------------|---------|--------------------|
|------------------------|---------|--------------------|

| | | |
|--|--|------------|
| Réaliser des techniques de manucurie, beauté des pieds | - Manucurie complète - Beauté des pieds | 133 heures |
| Réaliser des techniques Gel sous UV | - Préparation de l'ongle - Pose Gainage - Pose avec extension (chablons ou capsules) - Réparation d'ongles cassés - Pose avec extension sur ongles rongés - Remplissage - French ou couleur - Pose sur les pieds - Limage et façonnage - Utilisation de la ponceuse - Dépose | |
| Réaliser des techniques Résine | - Préparation de l'ongle - Pose Gainage - Pose avec extension (chablons ou capsules) - Réparation d'ongles cassés - Pose avec extension sur ongles rongés - Remplissage - French ou couleur - Pose sur les pieds - Limage et façonnage - Utilisation de la ponceuse - Dépose | |
| Réaliser des techniques de pose de vernis | Toutes techniques de pose de vernis (y compris les lunules) | |
| Réaliser des techniques de décors d'ongles | - Décoration d'ongles (gel de couleur, incrustation de paillettes, nacres, strass...) - nouvelles techniques | |
| Démarrer son activité | - Mise en situation professionnelle : poses d'ongles chronométrées sur modèle (130) - Aide marketing au lancement d'activité | |

Module complémentaire de biologie
(spécialement pour les non titulaires en esthétique ou coiffure)

| Etre capable de (objectifs et contenu de la formation) | Indicateurs d'évaluation |
|---|---|
| <p>biologie cutanée et cosmétologie des produits de maquillage et soins des ongles Connaître les différents types de peau et les réactions par rapport aux produits ; hygiène et sécurité. Organisation anatomique - Principaux os et muscles de la main - du pied. Système tégumentaire - caractéristiques de l'épiderme - caractéristiques de la peau et facteurs de variation (ethnie - sexe - âge - régions du corps) - types de peau (peaux normales - grasses - sèches - sensibles - sénescences) L'appareil unguéal - caractéristiques - anomalies et affections des ongles (onychopathies - onychomycoses)</p> | <p>Contrôle écrit d'une heure sur l'ensemble des connaissances.</p> |
| <p>Lutte antimicrobienne en milieu professionnel - hygiène corporelle - hygiène des matériels et des locaux - hygiène du linge Conditions de travail et sécurité - principes relatifs à l'aménagement des espaces de travail - aux gestes et aux postures adaptés à l'activité - à l'organisation du travail - aux ambiances physiques du travail - à l'hygiène générale des locaux - à la prévention des risques spécifiques (risque électrique, microbiologique, chimique) Composants des soins esthétiques main et pieds - composition générale d'un produit cosmétique : gel , résine, huile à cuticule, vernis, dissolvant, paraffine, masque, gommage... - classification des produits cosmétiques - réglementation</p> | |
| TOTAL | 21 heures |

Module complémentaire - techniques esthétiques

Public : s'adresse aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé aux titulaires d'un diplôme de coiffure.

| |
|--|
| <p>Fonction : exécution de techniques esthétiques</p> <p>Activité 5 : Réaliser des soins esthétiques et des maquillages des mains et des pieds</p> |
|--|

| | |
|---|---|
| tâches | Installation du ou de la client(e) Identification des attentes du ou de la client(e) Démaquillage des ongles Observation de la peau et des ongles pour diagnostic Identification des soins esthétiques à exécuter Réalisation des différentes techniques de prothésie ongulaire Réparation des ongles Pose de vernis : maquillage classique ou fantaisie, avec ou sans artifices Utilisation d'appareils Entretien du matériel Evaluation du résultat Evaluation de la satisfaction du client ou de la cliente |
| résultats attendus | Satisfaction du ou de la client(e) |
| techniques de soins esthétiques des mains et des pieds 7.1 soin des ongles | Application de produits Utilisation d'instruments Protocole et technique Démaquillage des ongles Mise en forme des ongles (couper, limer) Traitement des cuticules |
| 7.2 soin des mains et des pieds | Gommage Techniques de modelage Application et retrait d'un masque Application de produits cosmétiques |
| TOTAL | 28 heures |

Processus VAE

| | Séquence | Objet | Acteurs |
|--------|---|--|---|
| 1 | Communication | Diffusion d'une plaquette de communication sur le dispositif Fiche RNCP | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 2 | Information | Information sur le dispositif Réponses aux questions Recevabilité « a priori » des candidatures Envoi dossier d'inscription | Organisme de formation (OF) habilité par la CNPE-FP |
| 3 | Dossier d'inscription | Dossier d'inscription renseigné et adressé aux OF habilités - Lettre candidature - bulletins de salaire et/ou attestation de l'employeur pour l'ancienneté et/ou toute autre attestation permettant de justifier de 2 à 5 années d'exercice selon les cas (équivalent temps plein) dans une activité compatible avec la certification visée. - dossier de prise en charge signé par l'entreprise ou prise en charge Pôle Emploi | Candidat |
| 4 | Préinscription du candidat | Vérification de la recevabilité par la CNPE-FP Préinscription du candidat et envoi d'une convocation, par l'OF, à un entretien (face à face ou téléphone) de confirmation de la recevabilité du dossier | CNPE-FP Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 5 | Entretien préalable « de faisabilité » par téléphone ou face-à-face | Information candidat sur le processus et vérification de la faisabilité du projet - la situation personnelle du candidat et la motivation (disponibilité, ...), - le référentiel visé - la démarche VAE - le financement de l'accompagnement (OPCA, pôle emploi...) Confirmation de l'inscription par le candidat et remise du dossier de preuves | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP & Candidat |
| 6 | Information accompagnement | Possibilité d'un accompagnement assuré par l'OF habilité (ou sous-traitant) ou par un organisme partenaire | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 7 | Accompagnement | Les modalités sont proposées par l'accompagnateur à l'OF et soumis à l'accord de la CNPE-FP. | Accompagnateur, candidat, OF habilité CNPE-FP |
| 8 | Renseignement dossier de preuves | Le candidat complète son dossier de preuves Durée préconisée : 4 à 6 mois | Candidat |
| 9 | Clôture du dossier | Le candidat adresse son dossier complété à l'OF habilité et demande un passage en jury de validation | Candidat |
| 10 | Contrôle dossier | Vérification du respect du cahier des charges du dossier de preuves (anonyme) et attribution d'un N° de dossier | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 11 | Organisation des jurys | Programmation et logistique des sessions de jurys Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15 Envoi convocation au candidat | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP |
| 12 | Pré-étude des dossiers | Lecture préalable des dossiers par le jury | Jury de validation |
| 13 | Session de jury | Le jury examine les « preuves » et identifie les questions à poser au candidat. | Jury de validation & Candidat |
| 13 bis | PV | Rédaction du PV et signature par les membres du jury de validation (un PV type est défini par la CPNE-FP) ; les dossiers admissibles sont adressés à la CNPE-FP constituée en jury national pour vérification et acceptation partielle ou totale sur préconisation du jury de validation. | Organisme de formation habilité par la CNPE-FP Jury de validation CNPE-FP (jury national) |
| 14 | Envoi du PV | Envoi du procès-verbal de jury au candidat En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience) | CNPE-FP (jury national) |
| 15 | Remise du CQP | Le CQP est signé par le Président et le Vice-président de la CNPE-FP constituée en jury national. Il est adressé au candidat par courrier recommandé. | CNPE-FP (jury national) |

Les acteurs du processus

Organisme de formation habilité par la CNPE-FP

Il joue un rôle à la fois d'animation, d'information et d'administration :

- Information : chargé de transmettre des informations téléphone et mail, saisie des documents, etc. Il assure le lien entre le candidat, l'accompagnateur, le jury et la CNPE-FP.
- Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès-verbal
- Animation : chargé de vérifier au cours d'un entretien avec le candidat qu'il n'est pas trop éloigné du référentiel visé. Présentation de la démarche, les difficultés, le travail nécessaire. Il ne s'agit pas de décourager le candidat mais de s'assurer qu'il s'inscrit dans le processus en mesurant les enjeux et contraintes (NB : la VAE est un droit, on ne peut pas « interdire » au candidat de s'y engager mais on peut le « décourager », en particulier si tout laisse à penser qu'il est trop éloigné du référentiel visé). Il est chargé d'animer les sessions de jury de validation.

Accompagnement

Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, l'OPCA peut prendre en charge l'accompagnement. Rien ne s'oppose formellement à ce qu'il soit mené par l'organisme de formation habilité par la CNPE-FP. Néanmoins, on pourrait juger qu'il y a risque de conflit d'intérêts si le certificateur est celui qui accompagne. Il serait plus pertinent de recourir à un tiers.

Jury de validation

Le jury de validation est composé et organisé comme le jury d'épreuves intervenant dans la certification. La loi prévoit qu'au moins 25% des membres du jury soient des professionnels. Le jury a un coût non négligeable. Pour le réduire au maximum, il suffit de prévoir 3 membres dont l'un serait obligatoirement un professionnel. Les deux autres pourraient être un représentant de la CNPE-FP et un formateur.

Jury national

Le jury national est composé par les membres de la CNPE-FP seule instance autorisée à délivrer la certification visée par le candidat.

Modalités

Rien n'oblige au niveau de la loi à ce que le jury reçoive, ou entende, systématiquement le candidat. On peut très bien envisager que le candidat ne soit entendu qu'à la demande express du jury (pour confirmer ou infirmer la validation). Cependant cela pose des problèmes d'organisation puisqu'il faudrait dans ce cas différer la décision finale du jury. Sans compter que le passage en jury donne plus de poids à la décision, la « sacralise » en quelque sorte. Enfin, le jury peut jouer un rôle pédagogique important surtout si la validation n'est que partielle.

Dans le cas d'une validation partielle, le jury doit pouvoir préconiser soit un parcours formation complémentaire, soit un parcours d'expérience. Quoi qu'il en soit, les points validés par le jury sont acquis pour 5 ans.

En vigueur étendu

Dossier de preuves du styliste ongulaire

CQP « Styliste ongulaire »

N° de dossier :

1. Curriculum vitæ

(joindre les pièces justificatives)

Votre situation professionnelle actuelle

- artisan
- Salarié dans une entreprise de prothèse ongulaire

Quel est l'intitulé de votre poste ?

Salarié dans un autre type de structure

Précisez le type d'entreprise :

Quel est l'intitulé de votre poste ?

- Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

- Quel est votre statut ?

- Cadre

- Technicien

- Employé

- Travaillez-vous à temps complet ?

- à temps partiel ?

- Précisez le nombre d'heures hebdomadaires

- Demandeur d'emploi, depuis le

- De quand date votre dernière expérience professionnelle en lien avec la certification visée

Votre expérience professionnelle

Indiquez ci-dessous les emplois que vous avez occupés depuis le début de votre carrière.

| Type d'entreprise | Emploi occupé | Dates entrée et sortie |
|-------------------|---------------|------------------------|
| | | |
| | | |

Votre formation

Indiquez ci-dessous l'ensemble des diplômes que vous avez obtenus ou formations suivies.

| Intitulé du titre, CQP ou diplôme | Date d'obtention |
|-----------------------------------|------------------|
| | |
| | |

Formation continue

Indiquez ci-dessous l'ensemble des formations que vous avez suivies.

| Intitulé de la formation | Organisme de formation | Durée | Date |
|--------------------------|------------------------|-------|------|
| | | | |
| | | | |

Activités extra professionnelles

Indiquez ci-dessous les activités extra professionnelles que vous menez (ou avez menées) et qui peuvent avoir un rapport avec le titre de Styliste Ongulaire que vous visez (vie associative, mandats électifs, etc.).

| Type structure | Nature de l'activité | Date et Durée |
|----------------|----------------------|---------------|
| | | |
| | | |

2. L'entreprise dans laquelle vous exercez

Dans le cas où vous seriez actuellement demandeur d'emploi, décrivez la dernière entreprise au sein de laquelle vous avez exercé.

Activité et organisation de l'entreprise de prothèses ongulaire

- Dans quelle tranche d'effectif se situe l'établissement ?

Moins de 5 salariés

De 5 à 10 salariés

Plus de 10 salariés

Quels sont les autres emplois occupés au sein de l'établissement ? Indiquez en face de l'intitulé du poste, le nombre de personnes qui l'exercent.

Styliste ongulaire :

Autre (précisez ci-dessous)

:Caractériser le type d'environnement dans lequel se situe l'établissement dans lequel vous exercez votre activité (cochez 2 items au maximum) ?

Centre-ville :

Rural :

Banlieue :

Centre commercial :

Quartier :

Zone touristique :

Autre (précisez ci-dessous) :

Quel pourcentage du chiffre d'affaires annuel représente l'activité de prothèse ongulaire dans votre entreprise ?

Moins de 25 % :

De 25 % à 50 % :

Plus de 50 % :

Décrivez en quelques lignes votre entreprise de prothèse ongulaire en particulier son aménagement et sa thématique.

3. Votre activité au sein de l'entreprise

Depuis combien de temps exercez-vous une activité relevant de la prothèse ongulaire ?

Exercez-vous l'activité liée au stylisme ongulaire en autonomie ou sous la responsabilité d'un supérieur ?

Oui

Non

Exercez-vous, dans le cadre de l'activité de stylisme ongulaire, des responsabilités vis-à-vis de l'équipe ? Précisez la nature de ces activités.

Quels sont vos principaux interlocuteurs externes dans votre activité professionnelle ?

En moins de 10 lignes, décrivez les principales missions et tâches qui vous incombent en tant que styliste ongulaire.

Décrivez une journée de travail que vous estimez représentative de votre activité de styliste ongulaire, depuis votre arrivée dans l'entreprise jusqu'à votre départ.

Votre activité en qualité de styliste ongulaire a-t-elle un caractère saisonnier ? Auquel cas, indiquez les caractéristiques de chacune des périodes constitutives d'une année type.

Décrivez en la caractérisant le type de clientèle qui fréquente l'entreprise de prothèse ongulaire et les implications que cela produit sur votre activité.

Combien de techniques différentes sont commercialisées au sein de votre établissement ? Nommez chacune d'elle.

Indiquez les soins ou protocoles que vous pratiquez au sein de l'entreprise de prothèse ongulaire ?

Décrivez en quelques lignes ce que vous estimez être la définition d'un(e) styliste ongulaire.

Questions par activité + test pratique à réaliser devant le jury

Accueillir la clientèle

1. A partir d'un exemple vécu, décrivez précisément la manière dont vous accueillez une cliente arrivant dans votre entreprise de prothèse ongulaire.

2. A partir d'un exemple vécu, décrivez de quelle manière vous établissez les besoins de votre cliente.

3. Comment mettez-vous en avant les références culturelles de votre entreprise de prothèse ongulaire ?

4. A partir de situations vécues, décrivez comment vous procédez à la gestion du planning des rendez-vous ? Donnez des exemples d'imprévus quant au planning, les solutions que vous avez mises en place et l'enseignement que vous en avez tiré.

Vendre

5. Quelles sont les informations que vous estimez indispensables pour conseiller efficacement et globalement votre cliente ? Appuyez-vous sur un exemple vécu. Quels sont les outils à votre disposition pour mener à bien cet entretien ?

6. A partir de deux exemples vécus, décrivez comment vous menez un entretien de conseil auprès d'une cliente se présentant à l'entreprise de prothèse ongulaire.

7. Citez les objections que vous rencontrez le plus fréquemment. Décrivez comment vous traitez ces objections lors d'un entretien de vente. 8. Comment procédez-vous pour valider la vente ?

9. A partir d'un exemple vécu, décrivez les supports que vous utilisez pour fidéliser votre cliente.

Mettre en place le poste de travail

Organiser l'espace de façon fonctionnelle et rationnelle

10. Décrivez comment vous aménagez l'espace de votre cabine de façon fonctionnelle.

11. A partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser votre espace de façon fonctionnelle.

12. A partir d'une situation vécue, décrivez comment vous entretenez le matériel utilisé.
 13. Comment procédez-vous pour appliquer les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ?
 14. A partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des moyens et outils mis à votre disposition lorsque vous devez contrôler et respecter les consignes de sécurité.
 15. Décrivez les moyens que vous avez mis en place dans votre entreprise afin d'assurer le suivi de vos consommations en énergie ?
 16. A partir de deux exemples vécus, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous faites pour réduire vos consommations (produits et consommables).
 17. A partir d'un exemple vécu, comment sélectionnez-vous les produits d'entretien ?
- Prendre en charge le ou la client(e)
18. A partir d'un exemple vécu, décrivez l'ensemble des éléments que vous mettez en oeuvre, en accord avec votre employeur, lorsque vous préparez votre client à recevoir un soin.
 19. Indiquez comment vous procédez pour accompagner votre client jusqu'à votre cabine de soin.
 20. A partir d'un exemple vécu, décrivez comment vous procédez pour informer votre client sur les contre-indications liées à une prestation.
Vous joindrez un exemple de fiche de protocole de soin validée par un de vos clients.
 21. Décrivez comment vous procédez pour expliquer à votre client l'origine des techniques que vous mettez en oeuvre. Pratiquer les différentes techniques
 22. Lors de l'accompagnement d'un client vers une pose de prothèse ongulaire, décrivez les étapes d'installation et de programmation.
Pratiquer les différentes techniques
 22. Lors de l'accompagnement d'un client vers une pose de prothèse ongulaire, décrivez les étapes d'installation et de programmation.
 23. Citez 4 précautions de sécurité liées à l'utilisation de la prothèse ongulaire.
 24. Citez 4 contre-indications relatives à l'utilisation de la prothèse ongulaire. A partir de deux exemples concrets, décrivez dans quels cas vous avez orienté votre cliente vers une autre prothèse que celle choisie par la cliente et laquelle.
 25. A partir d'un exemple vécu, décrivez précisément ce que vous faites et comment vous réalisez une des techniques de prothèse ongulaire.
 26. Réalisez la technique demandée par le jury.

Avenant du 4 mars 2003 relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La fédération nationale des groupements artisanaux de l'esthétique cosmétique (FNGAEC) ; |
| Organisations de salariés | La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) ; L'union nationale des instituts de beauté (UNIB), La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière (FEC-FO) ; La fédération commerce, distribution, services CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC, |
| Organisations adhérentes | La fédération Force ouvrière de la coiffure (FFOCO), 61, rue Beaubourg, 75003 Paris, par lettre du 17 septembre 2003 (BO CC 2003-44). La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 13 mai 2009 (BO n° 2009-24) |

Préambule

En vigueur non étendu

Après avoir notamment constaté :

- que les entreprises de l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique étaient composées, en moyenne, de 3 salariés ;
- que les chefs d'entreprise exercent les mêmes professions ou des professions similaires ou complémentaires à celles des salariés ;
- que les négociations au sein de la branche esthétique-cosmétique exigent de plus en plus de connaissances sur le droit du travail et de la formation professionnelle ;
- que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis,

Les parties signataires sont convenues qu'un financement était indispensable, dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, pour l'amélioration des négociations et des informations dues aux entreprises et aux salariés de la branche.

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur non étendu

Champ d'application

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

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothèse et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post-secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

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

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

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

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

Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette des cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 20 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait inférieur en application des modalités de calcul de 0,05 % de la masse salariale.

Elle est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle destinée au régime de prévoyance de la branche.

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

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les signataires du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord

La part des organisations professionnelles d'employeurs est répartie à raison de :

- 35 % pour la FNGAEC ;
- 35 % pour la FIEPPEC ;
- 30 % pour l'UNIB.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, signataires du présent accord.

Objectifs et utilisation des fonds

Article 3

En vigueur non étendu

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions (paritaires, CPNE-FP ...) ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports, conformément aux textes légaux en vigueur, permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
- trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme l'APANECEP.

Au 31 mars de chaque année, le trésorier de chaque organisation syndicale adressera un état justificatif détaillé, de l'utilisation des fonds du paritarisme, correspondant aux périodes d'exercice de versement.

Les organisations syndicales qui n'auraient pas fait parvenir leur justificatif dans les délais seront privées du versement. Au 1er avril, un courrier de relance leur sera adressé pour qu'ils régularisent dans le délai de 1 mois. Faute de régularisation, l'association adressera une demande de remboursement des fonds encaissés mais non justifiés, à l'organisation syndicale défaillante. Les sommes non attribuées seront intégrées à la collecte en cours.

Modalités de prise en charge des frais de gestion et de secrétariat

Les frais de gestion et de secrétariat relatifs au développement de la négociation collective de la branche et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de branche, assurés par les organisations patronales feront l'objet d'une prise en charge par les fonds communs de fonctionnement de l'APANECEP. Ces frais seront constitués d'une quote-part des salaires de secrétariat, auxquels s'ajoutent les frais de copies et d'envois postaux.

Les factures sont validées avant remboursement auprès du conseil d'administration.

Collecte et gestion du dispositif

Article 4

En vigueur non étendu

La contribution prévue à l'article 2 de l'accord initial est collectée par l'ASGNP (association et soutien pour la gestion et la négociation paritaire), dont le siège est situé 29, rue Edgar-Quinet, 75014 Paris, selon les modalités définies dans la convention signée entre cet organisme, et l'APANECEP (association pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique-cosmétique), dont le siège est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association APANECEP, qui assurera la répartition des sommes entre les signataires du présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2.

Extension et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, négocié et signé dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-1 du code du travail, est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent de demander, dès sa signature, l'extension du présent accord en application des dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris - La Défense, le 4 mars 2003.

Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Confédération nationale artisanale des instituts de beauté ; Union nationale des instituts de beauté ; Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique. |
| Organisations de salariés | Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerce, distribution, services CGT ; Syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO ; Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC. |

Objet du présent accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimum de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier.

Bénéficiaires des garanties

Article 2

En vigueur étendu

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficiaire de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

| Durée du contrat de travail | Durée de la garantie |
|--|------------------------------|
| Durée contrat < à 1 mois | Pas de droit |
| Durée contrat = 1 mois entier | 1 mois de maintien de droits |
| Un mois < durée contrat < 2 mois | 1 mois de maintien de droits |
| Durée contrat = 2 mois entiers | 2 mois de maintien |
| 2 mois < durée contrat < 3 mois | 2 mois de maintien |
| Durée contrat = 3 mois entiers | 3 mois de maintien |
| Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits. | |

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises qui exercent leurs activités en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, et dont l'activité principale quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) correspond à l'une des activités suivantes :

- conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps) maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008 : 96.02.B ;
- les soins corporels (notamment les centres spécialisés), généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008 : 96.04Z ;
- établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.32Z ;

- l'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z ;
- établissements d'enseignement supérieur liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.32Z ;
- autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;
- les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la branche professionnelle susmentionnée, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont en revanche exclues du champ d'application du présent accord les entreprises dont l'activité principale est l'une des activités suivantes :

- le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
- la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
- le commerce forain des articles de parfumerie, de produits de beauté généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Ces nomenclatures sont données à titre indicatif. Seule l'activité principale de l'établissement permettra de déterminer son entrée ou non dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties du régime de prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garanties incapacité de travail ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès : capitaux décès, rente éducation.

Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations

Article 5

En vigueur non étendu

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie ' maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail '.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Définitions des garanties

Article 6

En vigueur étendu

La garantie incapacité de travail

Article 6.1

En vigueur étendu

a) Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la convention collective nationale.

b) Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur.

c) Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel. En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

d) Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

- à la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse ;
- et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

La garantie invalidité

Article 6.2

En vigueur étendu

a) Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle (IPP) de 1re, de 2e ou de 3e catégorie, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail pour invalidité, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues au salarié sans contrepartie de cotisation.

b) Montant des prestations

Lorsque le salarié est classé dans la 1re catégorie d'invalides :

- le montant de la prestation correspond à la différence entre 40 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 2e catégorie d'invalides :

- le montant de la prestation correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 3e catégorie d'invalides :

- le montant de la prestation correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale (hors majorations pour emploi d'une tierce personne).

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

c) Durée de la prestation

La prestation complémentaire est versée tant que le salarié perçoit la rente de la sécurité sociale et en tout état de cause cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Les garanties liées au décès

Article 6.3

En vigueur étendu

Le capital décès

Article 6.3.1

En vigueur étendu

a) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux bénéficiaires un capital.

Le montant de ce capital varie selon la situation de famille du salarié à la date de survenance du sinistre.

b) Montant du capital

Décès toute cause avec double effet.

| SITUATION FAMILIALE | CAPITAL |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Salarié sans enfant à charge | 100 % du salaire de référence |
| Salarié avec enfant(s) à charge | 125 % du salaire de référence |

c) Notion d'enfant à charge pour le versement du capital décès

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel ou adoptif du salarié :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à son 25e anniversaire, sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;

- d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

L'invalidité absolue et définitive

Article 6.3.2

En vigueur étendu

a) Définition de la garantie

On entend par invalidité absolue et définitive le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; soit un invalide incapable d'exercer une profession, qui est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

b) Montant de la prestation

L'invalidité de 3e catégorie sera assimilée au décès et peu donner lieu au versement du capital prévu à l'article 46.3.1 par anticipation, lorsque le salarié concerné en fait la demande. Le bénéficiaire de ce capital est alors le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

Double effet

Article 6.3.3

En vigueur étendu

a) Définition de la garantie

En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge ou à leur représentant légal un capital dont le montant est fixé au b, réparti par parts égales entre eux.

b) Montant de la prestation

Il est versé aux enfants à charges par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à celui qui serait versé dans le cas d'un décès toute cause.

Dévolution du capital décès du régime de prévoyance

Article 6.3.4

En vigueur étendu

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint ;

- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux ascendants ;

- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié a la possibilité de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

La notion de conjoint

Article 6.3.5

En vigueur étendu

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès de ce dernier les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le (la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Le capital décès sera versé au concubin ou partenaire hors majorations pour personnes à charge. Les majorations seront versées aux personnes les ayant générées.

La rente éducation

Article 6.3.6

En vigueur étendu

a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à compter du 1er janvier 2013 à :

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18e anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26e anniversaire.

b) Notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Taux de cotisation

Article 7

En vigueur étendu

| Taux de cotisation | Tranche A/ Tranche B |
|--|----------------------|
| Décès | 0,11 % |
| Rente éducation | 0,05 % |
| Incapacité de travail | 0,31 % |
| 2de période de maintien de salaire (*) | 0,13 % |
| Invalidité | 0,20 % |
| Total prévoyance | 0,80 % |

(*) Cotisation à charge exclusive de l'employeur.

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime et travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Revalorisation des prestations

Article 8

En vigueur étendu

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO avec les mêmes dates d'effet.

La prestation rente éducation est revalorisée selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Organismes assureurs désignés

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérés, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture de la garantie rente d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. Ces organismes sont désignés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent

obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés dans le présent accord, auprès du GNP et de l'OCIRP.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de signature de l'accord, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche peuvent le conserver, à condition que le contrat en vigueur à la date susmentionnée soit plus favorable en termes de garanties et de taux de cotisations que le régime conventionnel.

Dans le cas contraire, les entreprises devront résilier leurs contrats pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation. Le délai pour rejoindre ces organismes est de 12 mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque entreprise de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation de la prestation, sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion précisant les modalités de gestion du régime.

Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Article 10

En vigueur étendu

Concernant l'appréciation du nombre d'arrêts de travail en cours dans la branche à la date de mise en place du régime de prévoyance, les taux de cotisation du régime ne tiennent pas compte du poids des malades en cours sans assureur précédent. Néanmoins, et afin d'assurer la pérennité du régime, les organismes assureurs désignés procéderont à une pesée du coût qu'a représenté la prise en charge de ces salariés, après 2 exercices complets de fonctionnement et de couverture du régime, soit au plus tard pour les comptes de l'exercice 2010. Au terme de cette période et en fonction des résultats du régime, les organismes assureurs après information et négociation avec les partenaires sociaux fixeront, s'il y a lieu, une cotisation spécifique à la charge de l'ensemble des entreprises de la branche qui servira à financer la charge de ces encours et à maintenir l'équilibre du régime. Cette cotisation spécifique fera l'objet d'un avenant au présent titre.

Il est précisé que pour les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui étaient couverts par un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, et résilié pour rejoindre la mutualisation, les organismes assureurs désignés à l'article 9 reprendront à leur charge l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès en contrepartie du transfert des provisions constituées par l'assureur précédent. Ils assureront également les revalorisations additionnelles des prestations en cours de service par l'assureur quitté.

Changement d'organisme assureur

Article 11

En vigueur étendu

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes désignés à l'article 9, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée. Les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Commission paritaire nationale de prévoyance

Article 12

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant instituant le régime de prévoyance conventionnel et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son fonctionnement par les organismes assureurs désignés. Cette commission se réunira au moins une fois par an, avant le 31 août, pour l'analyse des comptes.

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé à tout moment par l'une ou l'ensemble des parties signataires dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, sous réserve qu'une demande accompagnée des modifications envisagées soit transmise à chacune des parties. Cet accord pourra également être dénoncé sous respect d'un délai de préavis de 3 mois, dans les conditions définies aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. De nouvelles négociations devront être engagées dans le mois qui suit la notification de la dénonciation.

Date d'effet

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois qui suit la date de parution au Journal officiel de la République de son arrêté d'extension.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à effectuer les formalités de dépôt en vue d'obtenir son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail

| Signataires | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | FS CFTD ; CSFV CFTC ; SCE FO. |

En vigueur non étendu

Champ d'application

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

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

enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;

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

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

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

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

Objet de l'accord et parties signataires

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est convenu un accord sur la durée du travail entre la confédération nationale artisanale des instituts de beauté ; la fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ; l'union nationale des instituts de beauté, d'une part, et la fédération du commerce et des services CGT ; la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; la fédération des services CFDT ; la fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; le syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique, d'autre part.

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

Durée du travail

Article 2

En vigueur non étendu

1. Durée légale du travail

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

Pour le personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du travail est répartie de la façon suivante :

- 26 heures et 30 minutes de cours effectifs ;
- 8 heures et 30 minutes consacrées aux tâches pédagogiques connexes.

La durée du travail correspondant aux tâches pédagogiques connexes (définies par l'accord du 2 juin 2009 sur les classifications d'emploi) peut être calculée soit en fonction du temps de travail effectif réalisé sur le lieu de travail, soit de manière forfaitaire sur la base de la durée du face-à-face pédagogique (cours effectifs).

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

2. Contingent d'heures supplémentaires

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

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

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

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

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

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

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

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

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 % du temps ainsi effectué de la 36e heure à la 43e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
- à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la 44e heure de travail au cours d'une semaine,

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

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

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

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

4. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel et dans la limite de 20 heures donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée par la loi.

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

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 50 % du temps pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- à 100 % du temps pour les entreprises de plus de 20 salariés.

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

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

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

Travail intermittent

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Définition des emplois intermittents :

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

Surveillant (e)

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

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

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

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

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

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

2. Rémunération

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

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

3. Ancienneté

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

4. Heures complémentaires

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

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

Travail à temps partiel

Article 4

En vigueur non étendu

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

1. Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.

Par assimilation, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte pour la même période, de l'application de la durée légale du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.

Il est rappelé que le personnel à temps partiel ne peut relever du régime général de la sécurité sociale qu'à partir de 17 heures par semaine ou 200 heures par trimestre.

2. Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

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

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

3. Contrat de travail

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

Il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne :

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

4. Durée du travail

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

Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B ;

2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z,

la durée minimum ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf demande du salarié.

5. Heures complémentaires

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

Absences et congés

Article 5

En vigueur non étendu

1. Congés payés

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

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

Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel, les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante : 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ; 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ; 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Congés exceptionnels payés

Un congé exceptionnel de 4 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié sans condition d'ancienneté.

Un congé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé au salarié en cas de décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille, de la nièce ou du neveu.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de 3 jours sera accordé au père en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Un congé exceptionnel payé hors quota de congés payés d'une durée de 35 heures sera accordé aux jeunes en alternance lors de la période des révisions prévue dans le calendrier de formation précédant la première épreuve d'examen validant un diplôme reconnu par la branche de l'esthétique.

Les salariés bénéficieront, à l'occasion de leur déménagement et à leur demande, d'un congé exceptionnel non payé d'une journée sur présentation d'un justificatif. Une journée sera rémunérée tous les 3 ans.

3. Autorisation d'absence

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

Le salarié désirant bénéficier de ce congé exceptionnel devra en aviser son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 48 heures suivant le début de ce congé.

4. Jours fériés chômés payés

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

5. Travail du dimanche et des jours fériés

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

Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3.

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

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont rémunérées avec une majoration de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | La CNAIB ; La FIEPPEC ; L'UNIB, |
| Organisations de salariés | La CFDT ; La CSFV CFTC La CGT-FO esthétique, |

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 3 de l'accord du 28 janvier 2010, relatif à la durée du travail.

Le texte de l'article 3 sur le travail intermittent devient le suivant :

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

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

Définition des emplois intermittents :

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

Surveillant (e)

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

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

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

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

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

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

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

2. Rémunération

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

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

3. Ancienneté

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

4. Heures complémentaires

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

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

Dépôt. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011

En vigueur non étendu

L'avenant no 1 du 28 juin 2011 est rattaché à l'accord professionnel du 28 janvier 2010 paru dans le Bulletin officiel no 2010-22 du 26 juin 2010.

Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La FIEPPEC ; La CNAIB, |
| Organisations de salariés | La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT, |

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions, un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, et de la parfumerie décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance de la garantie libellée « maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ».

Dispositif de la portabilité

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 « Bénéficiaires de l'accord du 16 mars 2009 » est remplacé :

« Bénéficiaires des garanties, l'ensemble du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficiaires de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

| Durée du contrat de travail | Durée de la garantie |
|-----------------------------|----------------------|
| Durée contrat < à 1 mois | Pas de droit |

| Durée du contrat de travail | Durée de la garantie |
|--|------------------------------|
| Durée contrat = 1 mois entier | 1 mois de maintien de droits |
| Un mois < durée contrat < 2 mois | 1 mois de maintien de droits |
| Durée contrat = 2 mois entiers | 2 mois de maintien |
| 2 mois < durée contrat < 3 mois | 2 mois de maintien |
| Durée contrat = 3 mois entiers | 3 mois de maintien |
| Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits. | |

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. »

L'article 5 « Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations » est remplacé :

« Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie ' maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail '.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

Cotisations

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 7 « Taux de cotisations » est remplacé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord est fixé :

(En pourcentage.)

| Garanties | Personnel non cadre | |
|----------------------------------|---------------------|------|
| | TA | TB |
| Capitaux décès | 0,11 | 0,11 |
| Rente éducation | 0,05 | 0,05 |
| Incapacité temporaire de travail | 0,38 | 0,38 |
| Invalidité | 0,20 | 0,20 |
| Total | 0,74 | 0,74 |

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

La garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant. »

Date d'effet

Article 4

En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2009.

Dépôt - Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste ongulaire »

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La FIEPPEC ; L'UNIB ; La CNAIB, |
| Organisations de salariés | La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; La CGT-FO esthétique, |

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillages, maquillages permanents, traitements

antirides, modelages faciaux, épilations, modelages esthétiques de bien être et de confort, manucures, poses de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, tous les soins esthétiques à la personne en et hors institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF 96. 02B.

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF 85. 32Z.

3. L'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF 85. 41Z.

4. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF 85. 42Z.

5. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF 85. 59A et 85. 59B.

6. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale, généralement répertoriées au code NAF 70. 10Z.

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

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF 47. 75Z.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF 47. 91B.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF 47. 81Z.

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

Article 2

En vigueur étendu

A l'annexe IV concernant le CQP de styliste ongulair, le paragraphe « Conditions d'accès, public visé » est modifié comme suit :

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

Il est accessible :

- aux titulaires d'un des diplômes de l'esthétique cosmétique parfumerie (CAP, BP, bac professionnel, BM, BTS) obtenus par la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience ;

- aux personnes non titulaires d'un des diplômes précités ayant exercé 2 ans à un poste de la filière esthétique sous le contrôle d'un esthéticien diplômé ;

- aux personnes en exercice de prothésie ongulair depuis 2 ans et n'ayant pas de diplôme de la filière esthétique ;

- aux titulaires d'un des diplômes de la coiffure (CAP, BP et BM) avec un module complémentaire obligatoire.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La FIEPPEC ; L'UNIB ; La CNAIB, |
| Organisations de salariés | La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La CGT-FO esthétique, |

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux professionnels des métiers de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie, en fonction du champ d'application tel que défini par la convention collective nationale du 24 juin 2011 :

Champ d'application

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

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

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

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

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

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

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;

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

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

5. Les activités de bronzage.

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

Politique paritaire de branche

Article 2

En vigueur étendu

La branche de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie souhaite mobiliser les moyens et dispositifs de la formation professionnelle dans le cadre d'une politique paritaire au sein de la branche. Elle souhaite dans ce cadre disposer de la capacité de définir ses priorités et de mobiliser les moyens financiers correspondant, dans le cadre des obligations de financement de cette formation professionnelle.

Désignation de l'OPCA de branche

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires de la branche de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA dont le siège social est situé au 47, avenue de l'Opéra, 75002 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel, et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

Section professionnelle paritaire

Article 4

En vigueur étendu

Pour atteindre les objectifs fixés à l'article 2, la branche de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie met en place une section paritaire professionnelle de la branche. Dès lors qu'OPCALIA est désignée par accord collectif comme OPCA de la branche professionnelle, le conseil d'administration national crée une SPP de branche, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail.

Un protocole d'accord, conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives de salariés de la branche d'une part et OPCALIA représentée par ses présidents d'autre part, formalise les missions et les règles de fonctionnement de la SPP.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail relatives à la constitution des sections paritaires professionnelles et aux attributions du conseil d'administration de l'OPCA.

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

Composition de la section professionnelle paritaire

Article 5

En vigueur étendu

La section professionnelle paritaire de la branche de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants. La branche esthétique dispose de 10 représentants (5 titulaires et 5 suppléants) pour le collège employeur : 2 + 2 pour la CNAIB, 1 + 1 pour l'UNIB et 2 + 2 pour la FIEPPEC. Les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord disposent de 10 représentants (5 titulaires et 5 suppléants) pour le collège salarié. La répartition des sièges du collège salarié s'effectue par accord entre les organisations syndicales au sein du collège.

La section professionnelle désigne en son sein un président et un vice-président qui sont nommés pour 2 ans par chacun des collèges. Il est convenu que le premier président sera désigné pour les années 2012 et 2013 par le collège salarié.

Missions de la section professionnelle paritaire

Article 6

En vigueur étendu

La SPP exerce notamment les missions suivantes :

- définition d'un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
- élaboration des règles de prise en charge selon les priorités définies par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et précisées par la CPNE-FP ;
- suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- vérification de la transférabilité dans l'entreprise des formations ;
- révision régulière du budget prévisionnel ;
- mise en œuvre des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition au sein de la SPP ;
- définition d'un plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE-FP ;
- présentation de demandes complémentaires de financement, en tant que de besoin, au conseil d'administration.

(1) L'article 6 et l'article 8 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

Observatoire de l'emploi

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent également la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cette instance paritaire de dialogue et d'échanges permettra d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution du métier et des compétences ainsi que sur l'évolution des salariés de la branche. Il présente des données quantitatives et prospectives par filières. La partie chiffrée est mise à jour régulièrement. Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des différentes activités de la branche en établissant des diagnostics par activités.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'OPCA de la branche.

Antenne de gestion spécialisée

Article 8

En vigueur étendu

Suite à la désignation par la branche, d'OPCALIA comme OPCA, le siège national crée une antenne spécialisée ne disposant pas de la personnalité morale. Elle est notamment chargée de la collecte des fonds et de la gestion des actions de formation dans le champ d'application du présent accord.

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

Reprise des engagements

Article 9

En vigueur étendu

L'OPCALIA s'engage à reprendre l'intégralité des engagements financiers en cours à la date du 31 décembre 2011, pour les entreprises du secteur de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Cet engagement constitue un élément fondamental du présent accord.

Ces reprises d'engagements s'effectueront sur la base de l'arrêté des comptes certifiés de l'OPCA gestionnaire de la branche esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie au 31 décembre 2011 et conformément aux opérations de dévolution entre OPCA, prévues par l'article R. 6332-20 du code du travail.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-20 du code du travail et des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

Durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il peut être renouvelé, révisé ou dénoncé par les parties dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son extension au Journal officiel.

Formalités

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; UNIB ; CNAIB. |
| Organisations de salariés | CFSV CFTC ; FS CFDT ; FO esthétique. |

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la classification des emplois des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96. 02B et 96. 04Z précisée dans l'article 11 de la convention collective nationale signée le 24 juin 2011. La classification relative aux écoles d'esthétique demeure inchangée.

Personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF, rév. 2,2008 : 96. 02B et le code NAF, rév. 2,2008 : 96. 04Z

| Coefficient | Emplois relatifs aux instituts |
|-------------|--|
| 135 | Aide esthéticien (ne) : personnel non diplômé exerçant sous le contrôle d'un (e) esthéticien (ne) diplômé (e) mais justifiant d'une formation aux soins esthétiques. Maquilleur permanent : personnel non diplômé en esthétique exerçant sous le contrôle d'un (e) esthéticien (ne) diplômé (e) mais justifiant d'une formation en maquillage permanent. Prothésiste ongulaire : personnel non diplômé en esthétique exerçant sous le contrôle d'un (e) esthéticien (ne) diplômé (e) mais justifiant d'une formation en prothèse ongulaire. |
| 150 | Esthéticien (ne) : personnel titulaire d'un CAP d'esthétique-cosmétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. Ou personnel non titulaire du CAP mais justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en institut de beauté aux fonctions d'esthéticien (ne) et exerçant, dans ce cas, sous le contrôle d'un (e) esthéticien (ne) diplômé (e). Styliste ongulaire : personnel titulaire d'un CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective non diplômé en esthétique mais justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en prothèse ongulaire et effectuant uniquement les tâches prévues au référentiel du CQP. Maquilleur permanent : personnel titulaire d'un CQP de maquilleur défini par la convention collective non diplômé en esthétique mais justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en maquillage permanent et effectuant uniquement les tâches prévues au référentiel du CQP. |
| 160 | Esthéticien (ne) titulaire du CAP esthétique justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années et justifiant d'une formation d'au moins 216 heures comparable au programme de soins corps préconisés dans les diplômes de niveau IV en esthétique-cosmétique (BP et bac pro). Ou 6 années sans CAP effectuant tous les soins prévus au diplôme et justifiant d'une formation d'au moins 216 heures conforme au programme de soins corps contenu dans les diplômes de niveau IV en esthétique-cosmétique (BP et bac pro). |
| | Esthéticien (ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV débutante (BP, bac pro) exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. Maquilleur-conseil-animateur titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de maquilleur-conseil-animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. Styliste ongulaire titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. |

| | |
|-----|--|
| 175 | <p>Esthéticien (ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années et exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.</p> <p>Esthéticien (ne) titulaire d'un diplôme de niveau III débutant (BTS, BMIII) exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.</p> <p>Maquilleur-conseil-animateur titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP de maquilleur-conseil-animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.</p> <p>Styliste ongulaire titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP de styliste ongulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.</p> <p>Spa praticien titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP « Spa praticien » défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.</p> |
| 180 | <p>Esthéticien (ne), titulaire d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.</p> <p>Esthéticien (ne), titulaire d'un diplôme de niveau IV en esthétique (bac pro, BP) et du CQP « Spa praticien », défini par la convention collective nationale, justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en SPA capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.</p> <p>Esthéticien (ne), titulaire d'un BTS et justifiant d'une expérience professionnelle effective de 2 années en institut, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise.</p> |
| 200 | Esthéticien (ne), titulaire d'un diplôme de niveau III et justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en institut, assure le suivi du stock, vérifie les prises de rendez-vous, prépare des actions de fidélisation de la clientèle, capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis chaque année par le chef d'entreprise. |
| 230 | Esthéticien (ne) diplômé (e) (niveau IV ou III), adjoint (e) de l'esthéticien (ne) manager ou du chef d'entreprise, organise l'activité de 1 à 3 salariés suivant les objectifs et les directives du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques. |
| 250 | Esthéticien (ne) diplômé (e) (niveau IV ou III), adjoint (e) de l'esthéticien (ne) manager ou du chef d'entreprise, organise l'activité de plus de 3 salariés suivant les objectifs et les directives du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques et l'animation commerciale. |
| 300 | <p>Esthéticien (ne) manager (niveau IV ou III) salarié d'institut ou d'un spa. Il ou elle travaille en autonomie, définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre un ou des salariés. Il ou elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Spa manager (titulaire d'un CQP) salarié d'institut ou d'un spa. Il ou elle travaille en autonomie, définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre un ou des salariés. Il ou elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise.</p> |

Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux

| Emploi relatif aux instituts | Définition | coefficient |
|--|--|-------------|
| Personnel d'entretien | Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises. | 135 |
| Employé (e) de bureau-hôtesse d'accueil sans diplôme | Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises. | 135 |
| Personnel d'entretien qualifié | Personnel titulaire d'une certification de niveau V (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités. | 150 |
| Secrétaire-hôtesse d'accueil diplômée | Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V (titre professionnel ou diplôme). | 150 |
| Aide-comptable | Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V (titre professionnel ou diplôme). | 150 |
| Comptable | Personnel capable d'effectuer des activités identifiées dans les référentiels de niveau III (titres professionnels ou diplômes) et justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant de remplir lesdites fonctions. | 200 |

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 300.

Dépôt. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application

| Signataires | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ; FS CFTD ; SCE FO. |

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 1er relatif au champ d'application de la convention collective de la façon suivante :

« Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

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

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer

(Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post-secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

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

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

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

Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 24 juin 2011 :

- avenant du 28 juin 2011 sur la durée du travail ;
- accord du 20 septembre 2011 sur la prorogation de la convention collective nationale n° 3123 ;
- accord du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OPCA de branche ;
- accord du 24 janvier 2012 sur les salaires minima ;
- accord du 19 septembre 2012 sur les salaires minima ;
- avenant du 19 septembre 2012 sur le paritarisme ;
- avenant du 18 octobre 2012 sur la classification .

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Dépôt. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSP

| Signataires | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ; FS CFTD ; SCE FO. |

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de compléter les clauses sur la formation professionnelle continue définies par l'article 14 de la convention collective nationale signée le 24 juin 2011.

La partie « Formation à l'initiative de l'employeur » est complétée de la façon suivante :

« 2.4. Contributions des entreprises pour le financement du plan de formation et de la professionnalisation dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. La répartition est :

- 0,70 % au titre du plan de formation ;
- 0,25 % au titre de la professionnalisation. »

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche. Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2013.

Dépôt. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ; FS CFDT ; FO esthétique. |

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de remplacer l'article 1er relatif au champ d'application de la convention collective de la façon suivante :

« Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

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

Champ d'application

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

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

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

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

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

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

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

Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 24 juin 2011 :

- accord du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OPCA de branche ;
- accord du 24 janvier 2012 sur les salaires minima ;
- accord du 19 septembre 2012 sur les salaires minima ;
- avenant n° 1 du 8 décembre 2011 sur le champ d'application et le CQP styliste ongulaire.

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Dépôt. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La CNAIB ; La FIEPPEC ; L'UNIB, |
| Organisations de salariés | La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La CGT-FO esthétique, |

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 2 du 19 septembre 2012 relatif à la négociation collective.

Commission paritaire nationale

Article 2

En vigueur étendu

Le texte de l'alinéa 4, de l'article 5.1 de la convention collective est remplacé par le texte suivant :

« Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

La contribution annuelle ne pourra être inférieure à 20 €. »

Avant le sous-titre « Collecte et gestion du dispositif », il est inséré les deux textes suivants :

« Modalités de prise en charge des frais de gestion et de secrétariat

Les frais de gestion et de secrétariat relatifs au développement de la négociation collective de la branche et de la commission paritaire nationale de l'emploi et

de la formation professionnelle de branche, assurés par les organisations patronales feront l'objet d'une prise en charge par les fonds communs de fonctionnement de l'APANECEP. Ces frais seront constitués d'une quote-part des salaires de secrétariat, auxquels s'ajoutent les frais de copies et d'envois postaux.

Les factures sont validées avant remboursement auprès du conseil d'administration.

Justification de l'utilisation des fonds

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme l'APANECEP.

Au 31 mars de chaque année, le trésorier de chaque organisation syndicale adressera un état justificatif détaillé, de l'utilisation des fonds du paritarisme, correspondant aux périodes d'exercice de versement.

Les organisations syndicales qui n'auraient pas fait parvenir leur justificatif dans les délais seront privées du versement. Au 1er avril, un courrier de relance leur sera adressé pour qu'ils régularisent dans le délai de 1 mois. Faute de régularisation, l'association adressera une demande de remboursement des fonds encaissés mais non justifiés, à l'organisation syndicale défaillante. Les sommes non attribuées seront intégrées à la collecte en cours. »

Modification du paragraphe « Collecte et gestion du dispositif » de l'article 5.1 de la convention collective nationale

Article 3

En vigueur étendu

L'adresse de l'organisme collecteur (ASGNP) est modifiée comme suit : « 33, avenue de la République, 75011 Paris » est remplacé par : « 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris ».

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du jour de son extension.

Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel

| Signataires | |
|---------------------------|--------------------------------|
| Organisations patronales | La FIEPPEC, |
| Organisations de salariés | La FCS UNSA ; La CSFV CFTC, |

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon) les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes), dont les activités principales sont les suivantes :

- enseignement secondaire technique ou professionnel ;
- enseignement postsecondaire non supérieur ;
- enseignement supérieur ;
- autres enseignements et formation continue,

liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 10 « Durée du travail. - Organisation du temps de travail » de la convention collective est complété par les textes suivants pour les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus :

- création d'un article 3.4.3 qui s'insère après l'article 3.4.2 ;
- création d'un article 5 qui s'insère après l'article 4.

« 3.4.3. Dérogation à la demande de l'entreprise

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

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

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

- d'autre part :

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

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

Sont ainsi concernés :

- enseignants des cours magistraux ;
- enseignants des travaux pratiques.

Ces postes correspondent généralement aux coefficients 200 à 250.

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

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

« 5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

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

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

- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement mais dispensant un cours ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options : les options étant les composantes du cursus pédagogique intégrant un système à la carte que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dans la formation ;
- correcteurs, membres de jury.

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

5.2. Conditions de forme

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

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formalités

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de ce jour.

Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; UNIB ; CNAIB. |
| Organisations de salariés | FGTA FO ; CSFV CFTC ; CDS CGT ; FCS UNSA. |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité l'accord du 16 mars 2009 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et, d'autre part, d'améliorer la garantie rente éducation du régime de prévoyance prévu audit accord.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord du 16 mars 2009, intitulé « Objet du présent accord » est désormais rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimum de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier. »

Article 2

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 2 de l'accord susmentionné, intitulé « Bénéficiaires des garanties », est désormais rédigé comme suit :

« Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord susmentionné, intitulé « Les garanties du régime de prévoyance », est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garanties incapacité de travail ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès : capitaux décès, rente éducation. »

Article 4

En vigueur étendu

Le a intitulé « Définition de la garantie » de l'article 5.1 intitulé « La garantie incapacité de travail » est désormais rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la convention collective nationale. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5

En vigueur étendu

L'intitulé du b « Montant des prestations pour les salariés non cadres » de l'article 5.2 « La garantie invalidité » de l'accord précité est remplacé par l'intitulé suivant : « Montant des prestations ».

Article 6

En vigueur étendu

La « Définition de la garantie » « double effet » inscrite au a de l'article 5.3.3 est désormais rédigée comme suit :

« En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge ou à leur représentant légal un capital dont le montant est fixé au b, réparti par parts égales entre eux. »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 5.3.6 intitulé « La rente éducation » de l'accord précité est désormais rédigé comme suit :

« a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à compter du 1er janvier 2013 à :

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18e anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26e anniversaire.

b) Notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 6 intitulé « Taux de cotisation » de l'accord susmentionné est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

| Taux de cotisation | Tranches A et B |
|---|-----------------|
| Décès | 0,11 |
| Rente éducation | 0,05 |
| Incapacité de travail | 0,25 |
| 2e période de maintien de salaire (1) | 0,13 |
| Invalidité | 0,20 |
| Total prévoyance | 0,74 |
| (1) A la charge exclusive de l'employeur. | |

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime, travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 9

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2014.

Toutefois, l'article 7 du présent avenant, relatif à l'amélioration de la garantie rente éducation, est applicable dès la signature du présent avenant. L'organisme assureur rétroagit sur la différence de prestations à compter du 1er janvier 2013 sur l'ensemble des rentes en cours depuis cette date.

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme

| Signataires | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| Organisations patronales | La FIEPPEC ; L'UNIB ; La CNAIB, |

Signataires

Organisations de salariés

La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La CGT CDS ;
L'UNSA FCS,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet avenant vient modifier l'article 5.1 et modifie l'article 3 de l'avenant n° 4 du 27 juin 2013 de la convention collective nationale de l'esthétique.

Modification

Article 2

En vigueur non étendu

Le nom de l'organisme collecteur est modifié comme suit :

« CIPREV, 9, avenue Victor-Hugo, BP 66, 88002 Epinal Cedex. »

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

Date d'effet

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Signataires

Organisations patronales

FIEPPEC ;
UNIB ;
CNAIB.

Organisations de salariés

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CDS CGT ;
FCS UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un régime national de couverture complémentaire des frais de santé pour les salariés des entreprises adhérentes de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de recommander un organisme assurantiel. Pour ce faire, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre.

L'accord du 7 octobre 2015 définit les garanties minimales de remboursement des frais de santé obligatoires pour les salariés des entreprises adhérentes de la convention collective nationale du 24 juin 2011 .

Les dispositions du présent texte répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés des entreprises adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
- mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de telles garanties au niveau des entreprises adhérentes et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
- offrir aux salariés une garantie de prestations présentant un degré élevé de solidarité en ajoutant aux garanties des droits non contributifs, la création d'un fonds social dédié et la mise en place d'actions de prévention.

Cet accord n'ayant pas un caractère contraignant, les entreprises auront le choix de se placer dans le cadre de la recommandation, ou de faire appel à un autre prestataire. Seul le niveau des garanties minimales de couverture des frais de santé telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité ci-dessus énumérés s'imposent aux entreprises par cet accord.

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Adhésion du salarié

Article 2

En vigueur étendu

Salariés bénéficiaires

Article 2.1

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

En cas de suspension du contrat de travail pour toute autre cause que les congés payés annuels, une maladie, un accident, une maternité ou un congé de paternité, les garanties sont elles-mêmes suspendues pendant la même période.

En sus des droits pendant la période du contrat de travail, il existe un droit dit de « portabilité ». Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et devra être mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Non-adhésion du salarié

Article 2.2

En vigueur étendu

Pour les salariés les cas de non-adhésion individuelle possibles seront limités aux cas suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
- les salariés bénéficiant, en qualité de salarié ou d'ayant droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire à condition que le dispositif prévoie la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Les salariés doivent formuler leur demande de non-affiliation par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel. Selon les cas, ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 1er février, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Amélioration de la couverture frais de santé

Article 3

En vigueur étendu

Démarche du salarié

Article 3.1

En vigueur étendu

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme assurantiel à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix « Option 1 responsable », « Option 2 responsable » et « Option 3 non responsable ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Démarche de l'entreprise

Article 3.2

En vigueur étendu

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent accord ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement et plus favorables.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie séparément pour chaque garantie en couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit respecter toutes les contraintes définies dans le cadre du haut degré de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations sauf en cas de négociations et accord avec les salariés.

Application stricte des garanties prévues à la convention

Article 4

En vigueur étendu

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. A cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord du 7 octobre 2015 de la convention collective. Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant à l'article 8 pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Article 5

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant leur cotisation les ayants droit adulte ou enfant :

- le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base « couple », indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;

- les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :

-- être âgés de moins de 18 ans, non salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

Cas particulier des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection maladie universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection maladie universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période ;

-- être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnu à charge par l'administration fiscale du participant ;

-- être âgés de moins de 26 ans et :

--- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;

--- ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;

--- ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;

-- être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;

-- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;

- les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant ;

- les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du participant sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

-- cas particulier des ascendants et descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection universelle maladie : ces ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection universelle maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personne à charge au titre du présent contrat.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Tableau des garanties

Article 6

En vigueur étendu

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursements :

- régime de base obligatoire ;

- option 1 ;

- option 2 ;

- option 3.

| Y compris remboursement de la sécurité sociale | Base | Option 1 Responsable | Option 2 Responsable | Option 3 Non responsable |
|--|----------|----------------------|----------------------|--------------------------|
| Soins | | | | |
| Consultations, visites : généralistes | 100 % BR | 125 % BR (**) | 200 % BR (**) | FR plafonnés à 50 € |
| Consultations, visites : spécialistes | 100 % BR | 125 % BR (**) | 200 % BR (**) | FR plafonnés à 100 € |
| Actes de spécialité | 100 % BR | 125 % BR (**) | 200 % BR (**) | 200 % BR (**) |
| Auxiliaires médicaux (*) | 100 % BR | 125 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| Soins infirmiers | 100 % BR | 125 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| Actes d'imagerie, d'échographie - doppler | 100 % BR | 100 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| Analyses/ frais de laboratoire | 100 % BR | 125 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| Pharmacie (toutes vignettes) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Actes de prévention prévus par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Hospitalisation médicale et chirurgicale | | | | |
| Honoraires | 100 % BR | 125 % BR (**) | 200 % BR (**) | FR |
| Frais de séjour | 100 % BR | 125 % BR | 400 % BR | 400 % BR |
| Forfait journalier d'hospitalisation | 100 % FR | 100 % FR | 100 % FR | 100 % FR |
| Forfait pour tout acte > 120 € | 100 % FR | 100 % FR | 100 % FR | 100 % FR |
| Frais de transport en ambulance | 100 % BR | 100 % BR | 200 % BR | 200 % BR |

| | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Chambre particulière | 25 € par jour | 30 € par jour | 50 € par jour | 50 € par jour |
| Lit d'accompagnant enfant mineur | 25 € par jour | 30 € par jour | 50 € par jour | 50 € par jour |
| Optique | | | | |
| Limité à un équipement, monture + verres, tous les 2 ans par bénéficiaire, et ramené à un équipement par an pour les enfants de moins de 18 ans et en cas d'évolution de la vue (de 0,25 dioptries) | | | | |
| Monture | 100 € | 100 € | 120 € | 200 € |
| Verres unifocaux (- 6,00 sphère + 6,00 et cylindre + 4,00 dioptries) | 275 € | 350 € | 350 € | 350 € |
| Verres unifocaux (sphère < + 6,00 ou cylindre > + 4,00 dioptries) | 275 € | 350 € | 350 € | 350 € |
| Verres multifocaux | 500 € | 600 € | 600 € | 600 € |
| Lentilles non remboursées par la sécurité sociale par an et par bénéficiaire | 100 € | 150 € | 200 € | 300 € |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale par an et par bénéficiaire | 150 € | 150 € | 150 € | 150 € |
| Chirurgie réfractrice de l'œil/ an/ bénéficiaire | 175 € par œil | 300 € par œil | 500 € par œil | 500 € par œil |
| Dentaire | | | | |
| Soins dentaires | 165 % BR | 200 % BR | 250 % BR | 300 % BR |
| Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale : dents visibles, autres dents | 165 % BR | 350 % BR | 400 % BR | 500 % BR |
| Orthodontie acceptée par la sécurité sociale | 165 % BR | 350 % BR | 400 % BR | 400 % BR |
| Orthodontie non acceptée par la sécurité sociale | 165 % BR | 350 % BR | 400 % BR | 400 % BR |
| Implants dentaires par an et par bénéficiaire | 400 € | 800 € | 1 000 € | 1 000 € |
| Cures et divers | | | | |
| Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| Appareillages (orthèses, simulateurs cardiaques, fauteuils roulants ...) | 100 % BR | 100 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| Médecine douce | 120 € | 120 € | 160 € | 160 € |
| Assistance | | | | |
| (*) Auxiliaires médicaux : professions définies au livre III du code de la santé publique. | | | | |
| (**) 20 % de plus pour les praticiens signataires du CAS. | | | | |

Le régime de base, l'option 1 et l'option 2 respectent les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et le ou les assureurs recommandés.

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Article 7

En vigueur étendu

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Cotisations

Article 8

En vigueur étendu

Structure de la cotisation

Article 8.1

En vigueur étendu

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « adulte ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent accord, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des entreprises.

Parallèlement, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec l'assureur recommandé ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Assiette de cotisation

Article 8.2

En vigueur étendu

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque entreprise, d'une cotisation trimestrielle.

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

Régime de base obligatoire

Article 8.3

En vigueur étendu

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,02 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 32,33 € en 2015.

Taux de cotisations pour le régime local :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,59 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 18,70 € en 2015.

Les taux de cotisation sont maintenus pour 3 ans à compter du 1er janvier 2016.

Régimes optionnels

Article 8.4

En vigueur étendu

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation du régime de base :

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|------------------------------------|
| Option 1 | Salarié | 0,47 % PMSS (soit 14,90 € en 2015) |
| Option 2 | Salarié | 0,71 % PMSS (soit 22,51 € en 2015) |
| Option 3 | Salarié | 1,08 % PMSS (soit 34,24 € en 2015) |

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation du régime de base :

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|------------------------------------|
| Option 1 | Salarié | 0,47 % PMSS (soit 14,90 € en 2015) |
| Option 2 | Salarié | 0,71 % PMSS (soit 22,51 € en 2015) |
| Option 3 | Salarié | 1,08 % PMSS (soit 34,24 € en 2015) |

Régime facultatif des ayants droit

Article 8.5

En vigueur étendu

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Régime de base | Conjoint facultatif | 0,87 % PMSS (soit 27,58 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,67 % PMSS (soit 21,24 € en 2015) |
| Option 1 | Conjoint facultatif | 0,41 % PMSS (soit 13 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,27 % PMSS (soit 8,56 € en 2015) |
| Option 2 | Conjoint facultatif | 0,63 % PMSS (soit 19,97 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,42 % PMSS (soit 13,31 € en 2015) |
| Option 3 | Conjoint facultatif | 0,94 % PMSS (soit 29,80 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,70 % PMSS (soit 22,19 € en 2015) |

(*) Gratuité à partir du 3e enfant.

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Régime de base | Conjoint facultatif | 0,51 % PMSS (soit 16,17 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,39 % PMSS (soit 12,36 € en 2015) |
| Option 1 | Conjoint facultatif | 0,41 % PMSS (soit 13 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,27 % PMSS (soit 8,56 € en 2015) |
| Option 2 | Conjoint facultatif | 0,63 % PMSS (soit 19,97 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,42 % PMSS (soit 13,31 € en 2015) |
| Option 3 | Conjoint facultatif | 0,94 % PMSS (soit 29,80 € en 2015) |
| | Enfant facultatif (*) | 0,70 % PMSS (soit 22,19 € en 2015) |

(*) Gratuité à partir du 3e enfant.

Conditions de cessation des garanties

Article 9

En vigueur étendu

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion :

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription :

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L. 221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Article 10

En vigueur étendu

Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Article 10.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture « frais de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Les anciens salariés visés par le présent article, ont cependant le choix entre :

- d'une part, une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- d'autre part, un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise.

Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés, pour tous les contrats souscrits à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- la 1re année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 2e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 3e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- au-delà de la 3e année les tarifs seront revus en fonction des résultats techniques de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la souscription de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient couverts lorsqu'il était actif.

- Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

La couverture « frais de santé » est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Mise en œuvre de la portabilité

Article 10.2

En vigueur étendu

Les salariés participants au régime bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- l'ancien salarié participant doit fournir à l'organisme assureur, un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien salarié participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Conditions de suspension des garanties

Article 11

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part salariale plus part patronale).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Convention d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Article 12

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans la convention d'assurance conclue entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-après.

Haut degré de solidarité

Article 13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent attribuer 2 % de la cotisation à ce poste. La branche gèrera chaque année l'affectation de ces 2 %.

Droits non contributifs

Article 13.1

En vigueur étendu

Enfant en situation de handicap :

Si un adhérent est parent d'un enfant en situation de handicap, ce dernier sera pris en charge par le régime gratuitement quel que soit son âge et dans les

mêmes conditions que l'adhérent lui-même (même souscription d'option).

Invalidité :

Les invalides qui sont devenus invalides de 2e ou 3e catégorie alors qu'ils bénéficiaient du régime en tant que salarié peuvent continuer à en bénéficier en acquittant une cotisation réduite de 50 %.

Action sociale et prévention

Article 13.2

En vigueur étendu

L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé au présent accord. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un travail périodique des partenaires sociaux dans le cadre des commissions paritaires. Elle se matérialise par un plan d'action prévu ab initio et suivi. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan de prévention peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan de prévention. Les conclusions de ce rapport servent à définir les nouveaux plans.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale et de prévention définies par une liste établie par la commission paritaire.

Financement du paritarisme

Article 14

En vigueur étendu

L'organisme assurantiel ayant accepté un financement du paritarisme à hauteur de 1,5 % des cotisations, la branche aura à organiser la gestion de ce financement.

Information des salariés

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

Comité paritaire de suivi

Article 16

En vigueur étendu

Il sera créé au cours de l'année suivant la mise en place du régime frais de santé un comité paritaire de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, représentatives tant des salariés que des employeurs de la branche. Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du régime. Pour ce faire, il peut solliciter l'assistance d'un actuaire-conseil.

Chaque organisme assureur fournit annuellement, au plus tard au 31 août, à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis par l'organisme assureur recommandé, le comité de suivi peut proposer l'aménagement des dispositions du contrat frais de santé.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du régime.

Au moins tous les 5 ans en application de la législation sur les recommandations, et à chaque fois qu'une insatisfaction majeure le nécessitera le comité de suivi se posera la question de savoir s'il veut conserver l'organisme assureur recommandé, et si non, une nouvelle négociation ou une nouvelle procédure de mise en concurrence sera envisagée.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions de la convention d'assurance.

Missions :

Le comité paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
- instruire et trancher tout litige ou difficultés d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen des comptes de résultats détaillés du régime fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

Modalités d'application

Article 17

En vigueur étendu

Les modalités d'application du présent accord sont déclinées dans une annexe. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 3 du présent accord.

I. - Recommandation

A la suite d'une procédure d'avis d'appel à la concurrence, les partenaires sociaux recommandent, en qualité d'organisme assureur du régime : APICIL Prévoyance, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

Cet organisme propose un contrat conforme aux dispositions de l'accord du 7 octobre 2015. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises et l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention et l'action sociale destinées à l'ensemble des salariés de la branche et pour les salariés, ou anciens salariés des entreprises assurées chez l'organisme recommandé, la mutualisation des fonds destinés au financement partiel ou total de cotisations pour certaines prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, cet ou ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Le choix de l'organisme recommandé fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réunissent au plus tard 6 mois avant l'expiration du délai de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.

II. - Entrée en vigueur. - Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires (1).

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er janvier 2016 ou le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci intervient après le 1er octobre 2015.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2267-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence et la Cour de cassation. (Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

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

| Signataires | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Organisations patronales | FIEPPEC UNIB CNAIB |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT |

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant met en conformité le nombre de jours de congés exceptionnels dans les entreprises entrant dans le champ d'application de cette convention collective avec les nouvelles dispositions de l'article L. 3142-1 du 6 août 2014 du code du travail relatif aux congés exceptionnels.

Cet avenant annule et remplace les alinéas 1 et 2 du 4.2 « Congés exceptionnels payés », de l'article 10 « Durée du travail. - Organisation du temps de travail ».

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

Modificatif

Article 2

En vigueur étendu

Une autorisation exceptionnelle d'absence de 4 jours ouvrables sera accordée au salarié, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de son mariage ou à la conclusion d'un Pacs.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

Avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC UNIB CNAIB |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFTD |

En vigueur étendu

« Article 14

Formation professionnelle continue

Préambule

La formation professionnelle continue a pour objet de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- permettre leur maintien dans l'emploi ;
- sécuriser leur parcours professionnel ;
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel ;
- permettre leur promotion sociale.

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

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

1. A l'initiative de l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales de formation ;
2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
3. A l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) sans l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée hors temps de travail et avec l'accord de l'employeur quand la formation est effectuée sur le temps de travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

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

- diplômes ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titres.

1. Formations à l'initiative de l'employeur

1.1. Plan de formation

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Actions de formation

Les plans de formation devront distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif ;
- les actions de développement des compétences.

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

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

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

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

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

Les frais annexes :

- transport en commun (SNCF 2e classe) ou avion (économique) et/ ou métro. Le moyen le plus économique sera privilégié ;
- en cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base des taux kilométriques conventionnels en vigueur (barème fiscal). Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs ;
- les frais de repas seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 4,5 fois le barème fiscal de l'administration (Urssaf) par repas (4,70 € pour l'année 2016) ;
- les frais d'hébergement seront remboursés sur présentation de justificatif et limités à 70 € par nuit en province et 90 € à Paris (petit déjeuner inclus).

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

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

Tout stage technique, professionnel et transversal.

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

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

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

2.1. Dispositions générales

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

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

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

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

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

2.2. Conditions d'ouverture

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

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

La demande sera formulée :

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

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

- la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à 6 mois ;
- la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel ;
- le passage ou la préparation d'un examen.

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

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

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

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

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

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

2.3. Durée du congé

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

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

2.4. Conditions de prise en charge

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

3. Compte personnel formation (CPF)

3.1. Dispositions générales

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

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

3.2. Bénéficiaires

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Crédit d'heures

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition

d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées seront rechargeables dans la limite du plafond de 150 heures.

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

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

3.4. Actions accessibles

Sont accessibles dans le cadre du CPF :

- les formations permettant d'acquérir des connaissances de base définies au sein du socle de connaissances et compétences qui comprennent obligatoirement l'ensemble des formations suivantes à ce jour : certificat CléA :
- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règle définie d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et posture et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementale élémentaires.

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

- les formations d'accompagnement à la VAE ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux, notamment par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, permettant d'obtenir :
- une certification inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles - www.cncp.gouv.fr) ou une partie de la certification classée au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certificat de qualification professionnelle interprofessionnel (CQPI) reconnue par la branche de l'esthétique ;
- une certification ou une habilitation inscrite à " l'inventaire " de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP - www.cncp.gouv.fr). Cet inventaire recense les certifications et habilitations ne figurant pas dans le RNCP (habilitation électrique, CACES ...).

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

3.5. Mise en œuvre du CPF

Pendant le temps de travail

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

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

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

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

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

En dehors du temps de travail

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

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

3.6. Financement du CPF

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

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

- les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement). La prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA ;
- les frais de garde d'enfant ou de parent ou de parent à charge occasionnés par le suivi d'une formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail (la prise en charge s'effectue au coût réel, avec possibilité de plafonnement sur décision du conseil d'administration de l'OPCA) ;
- les rémunérations (formations pendant le temps de travail), la prise en charge étant subordonnée à une décision expresse du conseil d'administration de l'OPCA et limitée à 50 % du coût global du financement (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération).

3.7. Abondement

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

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

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

4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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

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

- Pôle emploi ;
- APEC ;
- missions locales ;

- OPACIF ;
- CAP emploi.

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

5. Bilan professionnel et entretien professionnel

L'entretien professionnel : tous les 2 ans.

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

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

Le bilan professionnel : tous les 6 ans.

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

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

- suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6. Passeport orientation-formation

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

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

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

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

A ce titre, il recense, notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre ;
- ainsi que toutes informations que le salarié jugera utile (formations extraprofessionnelles notamment).

7. Certificat de qualification professionnelle

7.1. Définition des certificats de qualification professionnelle

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

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

7.2. Conditions d'obtention

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

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

7.3. Personnes pouvant obtenir le CQP

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

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

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

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

- salariés en formation continue (plan de formation, congés individuels de formation [CIF], compte personnel de formation [CPF], période de professionnalisation [PP] ...)
- jeunes complétant leur formation initiale ;
- personnes en contrat de professionnalisation ;
- demandeurs d'emploi.

7.4. Création d'un CQP

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

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

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

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi durable ;
- les axes prioritaires de formation.

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

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

7.4.2. Cahier des charges

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

- la définition de l'emploi visé et les compétences attendues ;
- le public visé et les prérequis exigés ;
- le programme de la formation ;
- le suivi des stagiaires et de la formation ;

- l'habilitation des centres de formation ;
- l'organisation des examens et la certification.

7.5. Renouvellement, modification et suppression des CQP

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

Le CQP se trouve alors :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de cinq ans renouvelable ;
- soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de cinq ans renouvelable, sauf révisions.

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

7.6. Suivi des centres de formations habilités

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

- s'engager à se conformer au cahier des charges fondateur du CQP ;
- s'engager à respecter les instructions de la CPNE-FP ;
- adresser l'ensemble des documents nécessaires à l'organisation de la formation et à la certification via le secrétariat de la CPNE-FP assuré par la FIEPPEC ;
- s'engager à répondre à toutes demandes de la CPNE-FP pour l'organisation du dispositif.

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

7.7. Certification

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

Procédure inscription validation CQP :

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

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

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

7.8. Ingénierie de formation

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

7.9. Certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît à la date du 1er septembre 2016 quatre CQP mis en place par la branche :

- CQP maquilleur-conseil animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- CQP spa praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP spa manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP styliste ongulaire défini par le cahier des charges du 06 janvier 2011.

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

8. Contrat de professionnalisation

8.1. Durée

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Rémunération

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à :

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

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

8.3. Forfait horaire de la formation

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

8.4. Tutorat

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

Dans les autres cas :

- les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés ;
- les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

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

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

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

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

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

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

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

Modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaires, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

9. Période de professionnalisation

9.1. Objectifs

La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

La période de professionnalisation associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications (RNCP), ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- et les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire réalisé par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

9.2. Bénéficiaire

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en contrat à durée déterminée (CDD) dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte par l'entreprise du pourcentage de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Ce pourcentage ne doit pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative de l'employeur, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- soit par le salarié.

9.3. Demande

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. S'il le souhaite, le salarié peut utiliser ses heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).

9.4. Durée

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation ;
- si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

9.5. Rémunération

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ;

En revanche, lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une rémunération spécifique dite allocation de formation. Cette allocation est versée par l'employeur.

9.6. Protection sociale

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail ...).

9.7. Tutorat

Le salarié en période de professionnalisation peut bénéficier de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, aider, informer et guider le salarié en période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

10. Durée et suivi de l'accord

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de cet accord sera assuré annuellement par la CPNE-FP de l'esthétique.

11. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension. »

Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC CNAIB |
| Organisations de salariés | FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT UNSA FCS |

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 5 de la convention collective nationale de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Et notamment tous les articles faisant référence à la commission d'interprétation et de validation sur l'obligation de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Modificatif

Article 2

En vigueur étendu

« Article 5

Commissions

Plusieurs commissions nationales paritaires sont instituées afin de concourir à l'élaboration et à l'application de la présente convention.

Lorsque les salariés d'une entreprise sont appelés à participer aux commissions instaurées dans le cadre de la présente convention, aucune réduction de leurs appointements ne sera effectuée en raison de leur participation à ces commissions.

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, CPPNI

Cette commission regroupe les commissions paritaires nationales de négociation et d'interprétation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

1.1. Rôle de la commission

a) Elle exerce des missions d'intérêt général :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
- de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
- du repos quotidien et des jours fériés ;
- des congés payés et autres congés ;
- du compte épargne-temps.

Ce rapport doit, en particulier, faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base de données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus (bulletin d'informations n° 111, social n° 52 du 20 octobre 2016).

b) Elle peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut pas faire l'objet d'un recours.

c) Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

d) Elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel ou mandatés par une organisation syndicale.

e) Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail et notamment :

- de la négociation annuelle sur les salaires ;
- des négociations triennales portant sur :
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
- d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;
- des négociations quinquennales portant sur :
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

f) Elle définit son agenda social, c'est-à-dire son calendrier de négociations dans les conditions de droit commun ; elle peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- 3 ans pour les négociations annuelles ;
- 5 ans pour les négociations triennales ;
- 7 ans pour les négociations quinquennales.

1.2. Financement du dialogue social

1.2.1. Contribution

Les entreprises entrant dans le champ d'application versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N - 1, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 20 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait inférieur en application des modalités de calcul de 0,05 % de la masse salariale.

Cette contribution propre à l'esthétique est exclusive de toute autre.

Cette contribution est gérée par une association créée à cet effet : l'APANECEP.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les signataires du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La part des organisations professionnelles d'employeurs est répartie au prorata du nombre de salariés représenté par les entreprises adhérentes à leurs organisations professionnelles. Le nombre de salariés de chacune des organisations sera calculé en prenant comme référence le document comptable certifié fourni par chaque organisation.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national.

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
- trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

1.2.2. Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues sont collectées à ce jour par l'association 'Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire ' (ASGNP) dont le siège social est situé 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris selon les modalités définies dans la convention signée le 25 août 2004 entre cet organisme et l'association paritaire pour 'l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ' (APANECEP) dont le siège social est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale.

1.3. Composition de la CPPNI

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations représentatives nationales syndicales de salariés de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs issus d'organisations représentatives nationales.

1.4. Procédure de la saisine d'interprétation

La demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie et adressée au secrétariat de la commission tenu par la CNAIB-SPA ; elle expose le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention.

La demande pourra être faite par un employeur ou par un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. La commission nationale devra se réunir dans un délai maximal de 2 mois.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission sera présidée alternativement à chaque saisine par un employeur et un salarié.

La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.

Le quorum est de 50 % arrondi au chiffre supérieur des organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la CPPNI est réunie dans son rôle d'interprétation.

Le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal.

Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des OP (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

2.1. Préambule

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou - à défaut - de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de l'esthétique-cosmétique.

2.2. Composition

La CPNEFP est composée d'un représentant (un titulaire et un suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative et d'un nombre égal total d'organisation d'employeurs reconnue représentative. Le nombre de voix sera réparti proportionnellement au poids de chaque organisation d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) sans pouvoir être inférieur à une voix par organisation d'employeur.

2.3. Organisation

La commission sera coprésidée par une organisation syndicale d'employés et par une organisation syndicale d'employeurs.

La coprésidence sera assurée pour une durée de 3 ans. Les coprésidents peuvent être reconduits dans leur fonction.

2.4. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par la FIEPPEC : cpne-fp-esthetique @ orange. fr.

2.5. Périodicité

Cette commission se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois qu'elle sera saisie par l'une des organisations représentatives de la présente convention.

2.6. Missions

Elle procède à l'étude :

- de la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques annuelles ou biennales concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;

- des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle formule à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

Les parties signataires de la présente convention s'efforceront de porter à la connaissance de la commission les licenciements économiques effectués dans la profession.

Elle s'efforcera, en cas de licenciements économiques collectifs, de limiter ceux-ci au niveau de l'entreprise et recherchera toutes possibilités de reclassement des salariés par des stages de formation, de réadaptation et de conversion.

Il est demandé (à l'entreprise ou aux mandataires judiciaires) d'adresser une demande de reclassement au secrétariat de la commission et de joindre à cette demande les curriculum vitae des salariés faisant l'objet de la procédure.

3. Commission nationale de conciliation

3.1. Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur.

Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 2 mois après avoir été saisie.

3.2. Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.

La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.

Le quorum est de 50 % arrondi au chiffre supérieur des organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la commission est réunie.

Le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal.

Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des organisations professionnelles patronales représentatives (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées. »

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNEFP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et l'article 11 « Classifications et définitions des emplois »

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC UNIB CNAIB |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT FCS UNSA |

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant :

- annule et remplace le point 7.9 de l'article 14 (formation professionnelle) ;
- modifie l'article 11 - point 6 (classifications et définitions des emplois) qui a été modifié en date du 18 octobre 2012 par l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Modificatif de l'article 14

Article 2

En vigueur étendu

Article 14

Formation professionnelle continue

7. CQP

7.9. Certificats de formation reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît cinq CQP mis en place par la branche :

- CQP maquilleur conseil animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
 - CQP SPA praticien défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
 - CQP SPA manager défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
 - CQP styliste ongulaire défini par le cahier des charges du 6 janvier 2011 ;
 - CQP esthétique sociale défini par le cahier des charges du 21 juin 2017 (géré par la CPNE-FP de l'esthétique - cpne-fp-esthetique@orange.fr).
- S'ajouteront les CQP créés ultérieurement par la branche en CPNE-FP.

Modificatif de l'article 11

Article 3

En vigueur étendu

Le titulaire d'un CQP esthétique sociale débutant sera positionné dans la grille de la classification :

- au coefficient 175 - Esthéticien social titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP esthétique sociale défini par la CPNE-FP de l'esthétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.

Durée de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS, |

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant vient compléter l'article 11 - point 6. Classifications et définitions des emplois.

Cet avenant ne concerne que le personnel des établissements d'enseignement.

Il vient créer un nouvel emploi qui sera rattaché à un nouveau coefficient et modifier la définition de l'emploi du coefficient 300.

Définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Cadre niveau 1

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique). Personnel autorisé par l'éducation nationale à diriger un établissement scolaire.

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un établissement ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience significative et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur/directrice d'établissement ;
- directeur/directrice des ressources humaines ;
- directeur/directrice financier/ère... ;
- directeur/directrice pédagogique ;
- attaché(e) de direction ;
- directeur/directrice général(e) adjoint(e).

Cadre niveau 2

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I à III) avec une expérience confirmée et/ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- Directeur/Directrice régional ;
- Directeur général

Classification des emplois

Article 3

En vigueur étendu

Cadre de niveau 1 : coefficient 270 ;

Cadre de niveau 2 : coefficient 300.

Salaires minima

Article 4

En vigueur étendu

Le cadre de niveau 1 coef. 270 sera rémunéré à hauteur de 2 350 € brut mensuel pour l'échelon A.

Le cadre de niveau 2 coef. 300 sera rémunéré à hauteur de 3 269 € brut mensuel pour l'échelon A.

Ci-dessous la nouvelle grille de rémunération pour les établissements d'enseignement :

(En euros.)

| Coefficient | Salairé minimum brut mensuel (échelon A) | Échelon B |
|-------------|--|-----------|
| 135 | 1 498 | 1 543 |
| 150 | 1 505 | 1 550 |
| 200 | 1 607 | 1 655 |
| 230 | 1 675 | 1 725 |
| 240 | 1 701 | 1 752 |
| 245 | 1 759 | 1 812 |
| 250 | 1 876 | 1 933 |
| 270 | 2 350 | 2 421 |
| 300 | 3 269 | 3 367 |

Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;

- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur ce jour.

Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNEC CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFTD ; UNSA FCS, |

Article 1er

En vigueur étendu

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 10.1 de l'accord du 7 octobre 2015 comme suit :

Le 2e paragraphe de l'article 10.1 est modifié comme suit :

Les anciens salariés visés par le présent article, ont cependant le choix entre :

- d'une part, une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- d'autre part, un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise.

Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés, pour tous les contrats souscrits à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- la 1re année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 2e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 3e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- au-delà de la 3e année les tarifs seront revus en fonction des résultats techniques de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la souscription de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient couverts lorsqu'il était actif.

- Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

Toutes les autres dispositions de l'article 10.1 ne sont pas modifiées.

Article 2

En vigueur étendu

Afin de suivre l'évolution de la définition des contrats responsables (L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale), conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016, l'option pratique tarifaire maîtrisée/ l'option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique (OPTAM/ OPTAM CO) remplace le contrat d'accès aux soins (CAS).

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratique tarifaires maîtrisées ».

Tableau des garanties actualisé (1) :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0045/boc_20180045_0000_0014.pdf.)

(1) Le mot « APICIL » est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail (présentement l'article L. 2261-24 du code du travail).

Avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFTD ; UNSA FCS ; CGT FCS, |

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations du régime de prévoyance mis en place par l'accord du 16 mars 2009.

Modification des cotisations

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7 intitulé « Taux de cotisations » est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Taux de cotisations

| Taux de cotisation | Tranche A/ Tranche B |
|---|----------------------|
| Décès | 0,11 % |
| Rente éducation | 0,05 % |
| Incapacité de travail | 0,31 % |
| 2de période de maintien de salaire (*) | 0,13 % |
| Invalidité | 0,20 % |
| Total prévoyance | 0,80 % |
| (*) Cotisation à charge exclusive de l'employeur. | |

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime et travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. »

Particularité des entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Formalités administratives

Article 4

En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité *en nombre* (1) des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Les termes « en nombre » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FGTA FO ; FS CFTD ; CGT CSD ; UNSA FCS, |

Article 1er

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en OPCO (opérateurs de compétences). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'OPCO qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci faisant suite à l'accord constitutif de l'OPCO du secteur et ce avant le 31 décembre 2018. C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032.

Objet

Article 3

En vigueur étendu

Par le présent accord, la branche IDCC 3032 choisit le rattachement à la filière des services de proximité « secteur 10 » tel que défini dans le rapport Marx-Bagorski et adhèrera à l'OPCO qui sera créé sur ce secteur.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section paritaire de l'opérateur de compétences qui sera créé sur ce secteur.

Mesures spécifiques aux entreprises de - 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Point de vigilance

Article 6

En vigueur étendu

Outre les points de vigilance du rapport Marx-Bagorski concernant le secteur des services de proximité : gouvernance ; périmètre financier et péréquation ; organisation territoriale et proximité ; risque de perte de mutualisation entre grandes et petites entreprises ; hétérogénéité des besoins de formation selon les métiers ; proximité avec les réseaux de formations, la branche souhaite attirer l'attention sur sa spécificité de besoin de formation et tient à réaffirmer sa demande de création de SPP de branche prenant en compte ce critère.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2019.

Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'intéressement

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT ; UNSA FCS, |

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans la branche un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et un accord d'intéressement.

Les règlements de ces PEI, PERCOI et de l'accord d'intéressement ainsi que les pièces complémentaires sont annexés au présent accord.

Champ d'application du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 2

En vigueur non étendu

En créant un PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés de la branche des métiers de l'esthétique, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa gestion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font

l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2.1

En vigueur non étendu

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEI annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévues aux articles L. 3324-5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

Article 2.2

En vigueur non étendu

L'adhésion au dispositif PEI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

Article 3

En vigueur non étendu

La création d'un PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (art. L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

Article 3.1

En vigueur non étendu

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale. En raison de l'échéance de disponibilité de l'épargne au jour du départ en retraite, tout PERCOI visé à l'article L. 3334-5 du code du travail ne peut être mis en place que si ses bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Intéressement des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord permet, en application de l'article L. 3312-2 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clef en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale. À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Le présent accord d'intéressement a pour champ d'application celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet dès la signature de l'accord.

Les modifications affectant l'accord d'intéressement de branche prendront effet selon les conditions suivantes :

- à effet immédiat pour les entreprises dont l'adhésion intervient ultérieurement l'entrée en vigueur de la modification ;
- à l'issue des trois exercices d'application pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications d'ordre public s'appliqueront conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.

Commission paritaire de suivi

Article 5

En vigueur non étendu

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale ;
- d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de la branche des métiers de l'esthétique afin d'examiner le rapport relatif aux dispositifs d'épargne salariale qui lui seront adressés par l'opérateur.

Durée et modalités de dénonciation de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord et ses annexes (annexe I : règlement du PEI ; annexe I. 1 : liste des supports d'investissement du PEI ; annexe II : règlement du PERCOI ; annexe II. 1 : liste des supports d'investissement du PERCOI ; annexe II. 2 : grilles d'allocation d'actifs ; annexe III : accord d'intéressement de branche) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexes

Annexe I : Règlement du plan d'épargne interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Préambule

En vigueur non étendu

L'accord portant création d'un PEI au sein de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « Plan » ou le « PEI », régi par le présent règlement et par le livre III de la troisième partie du code du travail, conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

Le présent règlement répond aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Est annexée au présent règlement :

- la liste des supports d'investissement

Création. - Cadre juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI) de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PEI est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés et des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Il permet également, de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Ressources du plan

Article 4

En vigueur non étendu

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoir de CCB ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps.

Personnel bénéficiaire

Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI,

à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférents à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Article 6

En vigueur non étendu

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Versements des sommes au plan. - Capitalisation des revenus

Article 7

En vigueur non étendu

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de 15 jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime.

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « Réserve spéciale de participation » (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : $RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$, dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.

- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sont pris en compte pro rata temporis.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;

- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

-- charges de personnel ;

-- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

-- charges financières ;

-- dotations de l'exercice aux amortissements ;

-- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

-- résultat courant avant impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa

demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Versements volontaires des participants

Article 9

En vigueur non étendu

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au TCCP, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire du plan. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Versement des primes d'intéressement

Article 10

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;

- pour un versement partiel ou total sur le PEI et/ou le PERCO ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable (cf. article 14 pour le présent PEI). Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Droits issus du compte épargne-temps

Article 11

En vigueur non étendu

Chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise, pour effectuer des versements dans le présent plan.

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

Article 12

En vigueur non étendu

Le bénéficiaire qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

Plafond de versement

Article 13

En vigueur non étendu

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

Aide de l'entreprise

Article 14

En vigueur non étendu

13.1. Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Article 15

En vigueur non étendu

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

- Humanis monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
- Humanis taux ISR (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis taux solidaire (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis diversifié équilibre solidaire (fonds d'allocations « multi-actifs », investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
- Humanis actions ISR (fonds classé par son règlement en « actions de pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI), lesquelles sont en annexe I.1.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué « Humanis monétaire ISR ».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe I.1 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne IEPF épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Indisponibilité des droits

Article 16

En vigueur non étendu

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Conseil de surveillance des FCPE

Article 17

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Information des salariés

Article 18

En vigueur non étendu

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;

- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Paiement des avoirs détenus dans le PEI

Article 19

En vigueur non étendu

À l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. À défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICL.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Suivi paritaire

Article 20

En vigueur non étendu

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Litiges

Article 21

En vigueur non étendu

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Mise en œuvre du plan. - Modification

Article 22

En vigueur non étendu

Le plan prendra effet à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Annexe I.1

En vigueur non étendu

Liste des supports d'investissement du PEI

| FCPE retenus | Classification AMF |
|--|---|
| Humanis monétaire ISR | Monétaire |
| Humanis taux ISR | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis taux solidaire | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis diversifié équilibre solidaire | Multi-Actifs |
| Humanis actions ISR | Actions de pays de la zone euro |

Annexe II : Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent règlement de PERCOI répond aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, il est éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le « PERCO + » au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement. Le présent règlement est régi par les dispositions du livre III de la troisième partie du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-4 du code du travail.

Création. - Cadre juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail.

Le règlement du PERCOI de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Ce plan ne peut être mis en place que si les bénéficiaires tels que définis à l'article 5 (personnel bénéficiaire) ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, soit un PEE ou un PEI (art. L. 3334-5 du code du travail).

Ressources du plan

Article 4

En vigueur non étendu

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoir de CCB ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;
- versement de jours de congé non pris en l'absence de CET ;

Personnel bénéficiaire

Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion au présent PERCOI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PERCOI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférents à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ. Idem lorsque auprès de leur nouvel employeur ils n'ont accès à aucun autre plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au règlement du plan.

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Article 6

En vigueur non étendu

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Versements volontaires des bénéficiaires

Article 7

En vigueur non étendu

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PERCOI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Versement de la participation

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de Participation. Cette dernière affectation entraîne l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail ou d'une formule dérogatoire prévue à l'article L. 3324-2, 50 % de la participation sera alors affectée d'office au plan d'épargne entreprise ou interentreprises présent dans l'entreprise, sur le placement prévu par défaut dans le règlement.

Le solde de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée prévue à cet effet dans le présent PERCOI.

En cas de perception de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Versement des primes d'intéressement

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Droits issus du compte épargne-temps

Article 10

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un PERCOI sont exonérés, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Jours de congé non pris en l'absence de CET

Article 11

En vigueur non étendu

Le PERCOI peut être, notamment, alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées aux articles L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du code du travail :

- le congé annuel ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- les jours versés dans un PERCOI sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an ;
- les jours versés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Plafond de versement

Article 12

En vigueur non étendu

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant à un PEE ou PEI d'une part et au PERCOI d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'un mandataire social, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut pas les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni les transferts en provenance d'un CET ou les sommes monétisées issues des jours de congé non pris, investis dans le PERCOI.

Aide de l'entreprise

Article 13

En vigueur non étendu

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Article 14

En vigueur non étendu

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque, avec deux modes de gestion - la gestion libre ou la gestion pilotée.

Gestion libre

Article 14.1

En vigueur non étendu

Le mode de gestion libre offre au bénéficiaire la possibilité de choisir entre les FCPE suivants :

- Humanis monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
- Humanis taux ISR (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis taux solidaire (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis diversifié équilibré solidaire (fonds d'allocations « multi-actifs », investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
- Humanis actions ISR (fonds classé par son règlement en « Actions de pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI), lesquelles sont annexés au présent règlement.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du PERCOI.

Gestion pilotée

Article 14.2

En vigueur non étendu

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le bénéficiaire.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire d'une gestion prudente.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

Le teneur de comptes conservateur de parts - teneur de registres, IEFP Épargne Salariale, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe II du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises à IEFP Épargne Salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 149-I de la loi n° 2015-990, le choix par défaut sur le PERCOI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE Actions PME-ETI « part A ».

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le Bénéficiaire, les sommes seront investies dans la grille de profil « Prudent ». Si le salarié est déjà investi dans une autre grille de gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

En conséquence, le présent PERCOI devenu « PERCOI + » est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisée par décret.

Transferts entre les différents modes de gestion

Article 14.3

En vigueur non étendu

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée et inversement, de la gestion pilotée vers la gestion libre.

Capitalisation des revenus

Article 15

En vigueur non étendu

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Conseil de surveillance des FCPE

Article 16

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité social et économique ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les

résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Indisponibilité des droits

Article 17

En vigueur non étendu

Les sommes versées au PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

- a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine.
- b) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- c) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- d) Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Information des salariés

Article 18

En vigueur non étendu

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Païement des avoirs détenus dans le PERCOI

Article 19

En vigueur non étendu

À l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à la compagnie d'assurances R2E, ou à un autre assureur selon le choix du bénéficiaire.

La délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des porteurs de parts et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un bénéficiaire décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DIC1.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Litiges

Article 20

En vigueur non étendu

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Durée du plan. - Modification

Article 21

En vigueur non étendu

Le plan est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié par l'une ou l'autre des parties par avenant.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Toutefois d'un commun accord entre les parties, et sauf dispositions légales contraires, l'avenant pourra être d'effet immédiat.

Dénonciation

Article 22

En vigueur non étendu

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Dispositions finales

Le présent règlement de PERCOI prendra effet dès sa signature.

Annexe II.1

En vigueur non étendu

Liste des supports d'investissement du PERCOI

| FCPE retenus | Classification AMF |
|--|---|
| Humanis monétaire ISR | Monétaire |
| Humanis taux ISR | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis taux solidaire | Obligations et autres titres de créances libellés en euro |
| Humanis diversifié équilibre solidaire | Multi-Actifs |
| Humanis actions ISR | Actions de pays de la zone euro |

Annexe II.2

En vigueur non étendu

Grille d'allocation d'actifs dans le cadre de la gestion pilotée

(Grille non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0029/boc_20190029_0000_0026.pdf

Annexe III : Accord d'intéressement des salariés dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Préambule

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;

- par les stipulations du présent accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement « clef en main » 3312-1.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération conformément à l'article précité. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS et, sous réserve de l'article « Versement » à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Calcul de l'intéressement

Article 2

En vigueur non étendu

Conditions de calcul de la prime d'intéressement

Article 2.1

En vigueur non étendu

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si le résultat est supérieur à 8 % du chiffre d'affaires alors la prime globale d'intéressement sera égale à 5 % du résultat.

Dans le cas des chefs d'entreprise majoritaire, TNS, artisan ou commerçant, il faudra retirer la somme de 30 000 € du résultat, correspondant à la rémunération du dirigeant.

Si le jeu des formules aboutissait à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro. En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

Calcul de la prime globale d'intéressement

Article 2.2

En vigueur non étendu

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu

professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Bénéficiaires individuels

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail). Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Dirigeants et conjoints dans l'entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés :

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficie de l'accord d'intéressement. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise par la loi est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à 12 mois au cours des 3 derniers exercices.

Répartition entre les bénéficiaires

Article 4

En vigueur non étendu

Critères

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'intéressement entre les bénéficiaires pour sa totalité (100 %) sera reparti en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme, etc.).

Plafonnement des droits individuels

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Versement de l'intéressement

Article 4.3

En vigueur non étendu

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêt des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts, qui ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sont à la charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;

- pour un versement partiel ou total sur le(s) plan(s) d'épargne salariale (s'il est mis en place). Les FCPE proposés ont pour société de gestion Humanis gestion d'actifs et teneur de comptes conservateur de parts IEFP Épargne Salariale. Le dépositaire des FCPE est renseigné dans le DIC1 de ces derniers.

Si cette affectation à un Plan d'épargne intervient dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle la prime a été perçue, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en cas d'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du PEE ou du PEG ou du PEI applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Cependant, à défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en l'hypothèse de l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

Information des bénéficiaires

Article 4.4

En vigueur non étendu

Information collective

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

L'application du présent accord est suivie par l'instance représentative du personnel désignée dans le bulletin d'adhésion au présent accord.

Le cas échéant, l'entreprise lui communique les documents nécessaires pour vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du code du travail. Les rémunérations individuelles servant de base aux calculs ne sont cependant pas communiquées.

Les représentants des salariés sont régulièrement informés de l'application de l'accord.

Information individuelle

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Article 5

En vigueur non étendu

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'accord et le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3313-2 du code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Prise d'effet et durée

Article 6

En vigueur non étendu

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture du 1er exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

Différends et litiges

Article 7

En vigueur non étendu

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente :

- le tribunal d'instance et de grande instance si le litige est collectif (modalités globales de calcul et/ou de répartition) ;
- le conseil de prud'hommes si le litige est individuel (salaire ou durée de présence pris en compte dans le calcul de l'intéressement d'un salarié, illégalité d'une clause).

Supplément d'intéressement

Article 8

En vigueur non étendu

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Le supplément doit être versé au plus tard le 31 décembre de l'année de versement de la prime initiale.

Dispositions finales

Article 9

En vigueur non étendu

Dès sa signature, conformément aux dispositions de l'article D. 3313-2, l'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, à la diligence de l'entreprise en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF) via la plate-forme de télé-procédure, télé-accords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et

de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement

| Signataires | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FGTA FO ; FS CFDT ; UNSA FCS, |

Préambule

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant vient annuler et remplacer le paragraphe 8 de l'article 4 point 4.2 congés exceptionnels payés.

Congé exceptionnel pour déménagement

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés ayant au minimum 6 mois d'ancienneté consécutifs, bénéficieront d'un congé exceptionnel d'une journée rémunérée pour déménagement.

Ce droit sera accordé une fois tous les 3 ans sur présentation de justificatif. Pour toute nouvelle demande dans la limite des 3 ans, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

Toutefois, quelle que soit son ancienneté, un congé exceptionnel pour déménagement d'une journée non rémunérée par l'employeur sera accordé sur présentation de justificatif, si le salarié en fait la demande, dans la limite d'un jour par an.

Dispositions spécifiques entreprises de - de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CSD ; UNSA FCS, |

Préambule

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant vient modifier l'article 5, point 1.2 « Financement du dialogue social », sous point 1.2.1. « Contribution ».

Cette modification annule et remplace les trois premiers paragraphes.

Modification

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,06 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N - 1, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel (chaque trimestre débutant le 1er janvier, 1er avril, 1er juillet ou 1er octobre).

Avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité « secteur 10 »)

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CSD ; UNSA FCS, |

Préambule

Article 1er

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en OPCO (opérateurs de compétences). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'OPCO qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci faisant suite à l'accord constitutif de l'OPCO du secteur et ce avant le 31 décembre 2018.

La branche de l'esthétique a signé un accord de désignation le 30 novembre. La DGEFP par un courrier du 23 janvier 2019 a demandé aux partenaires sociaux des précisions sur la désignation de l'OPCO.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032.

Objet

Article 3

En vigueur étendu

Par le présent accord, la branche IDCC 3032 désigne l'OPCO des entreprises de proximité (« secteur 10 » suivant le rapport Marx-Bagorski).

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section paritaire de l'opérateur de compétences qui sera créé sur ce secteur.

Mesures spécifiques aux entreprises de - 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Point de vigilance

Article 6

En vigueur étendu

Outre les points de vigilance du rapport Marx-Bagorski concernant le secteur des services de proximité : gouvernance ; périmètre financier et péréquation ; organisation territoriale et proximité ; risque de perte de mutualisation entre grandes et petites entreprises ; hétérogénéité des besoins de formation selon les métiers ; proximité avec les réseaux de formations, la branche souhaite attirer l'attention sur sa spécificité de besoin de formation et tient à réaffirmer sa demande de création de SPP de branche prenant en compte ce critère.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er avril 2019.

Avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CSD ; UNSA FCS, |

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la définition des enfants à charge décrite dans « l'article 5 : extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié » de l'accord du 7 octobre 2015.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 est modifié comme suit :

« Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant leur cotisation les ayants droit adulte ou enfant :

- le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base « couple », indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) ;

- les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :

-- être âgés de moins de 18 ans, non salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

Cas particulier des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection maladie universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection maladie universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période ;

-- être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnu à charge par l'administration fiscale du participant ;

-- être âgés de moins de 26 ans et :

--- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;

--- ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;

--- ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;

-- être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;

-- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

- les enfants remplissant l'une des conditions énumérée ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;

- les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant ;

- les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du participant sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

-- cas particulier des ascendants et descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection universelle maladie : ces ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection universelle maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personne à charge au titre du présent contrat.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur. »

Article 2

En vigueur étendu

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

- le thème de négociation du présent avenant, à savoir les frais de santé, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt. (1)

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité *en nombre* (2) des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) Les termes « en nombre » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois »

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; UNSA FCS, |

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant n° 23 modifie l'article 11 - point 6. Classifications et définitions des emplois.

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la classification des emplois de la filière esthétique en institut de beauté, hors institut et en spa définis dans le point 6 de l'article de 11 de la convention collective. Les emplois du personnel administratif et des écoles ne sont pas concernés par ces modifications. Les autres points de l'article 11 demeurent inchangés.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont en application du respect de l'égalité hommes femmes. Afin d'alléger la rédaction de cette classification, les emplois ci-dessous sont déclinables au masculin comme au féminin.

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

- le salarié est capable d'effectuer les tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs définis par le chef d'entreprise et d'appliquer les codes et la culture organisationnelle de l'entreprise ;

- Il assure la propreté et le rangement de son espace de travail.

Pour rappel la praticienne en maquillage permanent est dans l'obligation de suivre un stage d'hygiène et de salubrité pour exercer (art. R. 1311-1 et suivants du code de la santé publique).

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 270 à 300.

Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Niveau 3 : CAP.

Niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac PRO.

Niveau 5 : BM III/ BTS.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0009.pdf

Classification des emplois administratifs

Article 3

En vigueur étendu

La classification des emplois administratifs est en cours de réécriture à la date de la signature du présent avenant du 11 juillet 2019.

Clause spécifique aux entreprises de - de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Égalité de traitement entre les salariés

Article 5

En vigueur étendu

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires

| Signataires | |
|---------------------------|------------------------------|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; FCS UNSA, |

Préambule

En vigueur étendu

En parallèle de la rédaction de l'avenant n° 23 sur la classification des emplois qui a créé un coefficient 270, les points ci-dessous sont pour se mettre en conformité afin de fixer une rémunération pour tout coefficient.

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles pour le coefficient 270

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause spécifique aux entreprises de - de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Égalité de traitement entre les salariés

Article 3

En vigueur étendu

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO. |

En vigueur étendu

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B ;
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z ;
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z ;
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z ;
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z ;
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension

Rémunérations relatives à la nouvelle classification

Article 2

En vigueur étendu

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 relatif aux définitions et à la classification des emplois.

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 3

En vigueur étendu

- 3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM BRUT MENSUEL |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 352 |
| 150 | 1 360 |
| 160 | 1 370 |
| 175 | 1 380 |
| 180 | 1 415 |
| 200 | 1 500 |
| 230 | 1 570 |
| 250 | 1 765 |
| 300 | 2 859 |

- 3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM BRUT MENSUEL | |
|-------------|------------------------------|-----------|
| | Echelon A | Echelon B |
| 135 | 1 352 | 1 372,28 |
| 150 | 1 360 | 1 380,40 |
| 200 | 1 500 | 1 522,50 |
| 230 | 1 570 | 1 593,55 |
| 240 | 1 600 | 1 624,00 |

| | | |
|-----|-------|----------|
| 245 | 1 650 | 1 674,75 |
| 300 | 2 859 | 2 901,89 |

Rappel des rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Les salariés en contrat de professionnalisation seront rémunérés sur la base du SMIC.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus ;
- 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

4.2. La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique cosmétique et de la parfumerie.

La durée du contrat de professionnalisation pour la préparation d'un baccalauréat professionnel esthétique, cosmétique, parfumerie pourra être portée à 3 ans. (1)

(1) Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, qui précise que la durée du contrat de professionnalisation ne peut être portée à plus de vingt-quatre mois.

(Arrêté du 25 mai 2010, art. 1er)

Prime d'ancienneté

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord « Salaires » du 27 octobre 2010

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; SCE FO. |

Champ d'application

En vigueur non étendu

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B ;
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z ;
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z ;
4. L'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z ;
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z ;

6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

Article 2

En vigueur non étendu

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 365 |
| 150 | 1 375 |
| 160 | 1 385 |
| 175 | 1 395 |
| 180 | 1 430 |
| 200 | 1 517 |
| 230 | 1 588 |
| 250 | 1 783 |
| 300 | 2 887 |

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel échelon A | Échelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel |
|-------------|--|---|
| 135 | 1 365 | 1 385,48 |
| 150 | 1 375 | 1 395,63 |
| 200 | 1 517 | 1 539,76 |
| 230 | 1 588 | 1 611,82 |
| 240 | 1 610 | 1 634,15 |
| 245 | 1 660 | 1 684,90 |
| 300 | 2 887 | 2 930,31 |

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;

- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Prime d'ancienneté

Article 5

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | La confédération nationale artisanale des instituts de beauté ; La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ; L'union nationale des instituts de beauté, |
| Organisations de salariés | La fédération des services CFTD ; La fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie, |

Champ d'application

En vigueur étendu

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie règlera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z.
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Rémunération relative à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

Article 2

En vigueur étendu

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| Coefficient | Salaires minimum brut mensuel |
|-------------|-------------------------------|
| 135 | 1 370 |
| 150 | 1 375 |
| 160 | 1 385 |
| 175 | 1 395 |
| 180 | 1 430 |
| 200 | 1 517 |
| 230 | 1 588 |
| 250 | 1 783 |
| 300 | 2 946 |

En vigueur étendu

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel échelon A | échelon B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel |
|-------------|---|--|
| 135 | 1 370 | 1 390,55 |
| 150 | 1 375 | 1 395,63 |
| 200 | 1 517 | 1 539,76 |
| 230 | 1 588 | 1 611,82 |
| 240 | 1 610 | 1 634,15 |
| 245 | 1 660 | 1 684,90 |
| 300 | 2 946 | 2 990,19 |

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | FS CFDT ; FO esthétique ; CSFV CFTC. |

Champ d'application

En vigueur étendu

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement postsecondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

Pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

Article 2

En vigueur étendu

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

En vigueur étendu

(En euros.)

| Coefficient | Salairé minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 405 |
| 150 | 1 410 |
| 160 | 1 420 |
| 175 | 1 425 |
| 180 | 1 445 |
| 200 | 1 525 |
| 230 | 1 596 |
| 250 | 1 792 |
| 300 | 3 032 |

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salairé minimum brut mensuel Echelon A | Salairé minimum brut mensuel Echelon B |
|-------------|--|--|
| 135 | 1 405 | 1 448 |
| 150 | 1 410 | 1 453 |
| 200 | 1 525 | 1 571 |
| 230 | 1 596 | 1 644 |
| 240 | 1 618 | 1 667 |
| 245 | 1 670 | 1 721 |
| 250 | 1 792 | 1 846 |
| 300 | 3 032 | 3 123 |

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :

- du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- du plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en

Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | CNAIB ; FIEPPEC ; UNIB. |
| Organisations de salariés | FS CFDT ; FO esthétique ; CSFV CFTC. |

Champ d'application

En vigueur étendu

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement postsecondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;
3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

Pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

Article 2

En vigueur étendu

Cette grille de salaires se réfère aux classifications et définitions des emplois fixées à l'article 11.6 de la convention collective et son avenant du 18 octobre 2012.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 431 |
| 150 | 1 433 |
| 160 | 1 445 |
| 175 | 1 450 |
| 180 | 1 470 |
| 200 | 1 535 |
| 230 | 1 600 |
| 250 | 1 810 |
| 300 | 3 086 |

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel | |
|-------------|------------------------------|-----------|
| | Echelon A | Echelon B |
| | | |

| | | |
|-----|-------|-------|
| 135 | 1 431 | 1 474 |
| 150 | 1 433 | 1 476 |
| 200 | 1 535 | 1 581 |
| 230 | 1 600 | 1 648 |
| 240 | 1 625 | 1 674 |
| 245 | 1 680 | 1 730 |
| 250 | 1 810 | 1 864 |
| 300 | 3 086 | 3 179 |

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :

- du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- du plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de révision (articles L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (articles L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | La FIEPPEC ; L'UNIB ; La CNAIB, |
| Organisations de salariés | La CFDT ; La CSFV CFTC ; La CGT-FO esthétique, |

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord du 19 septembre 2012 est supprimé.

Il est remplacé par le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 2

En vigueur étendu

Le texte de l'article 2 de l'accord du 19 septembre 2012 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Cette grille de salaires se réfère aux classifications et définitions des emplois fixées à l'article 11.6 de la convention collective et son avenant du 18 octobre 2012. »

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 3

En vigueur étendu

La grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique, fixée à l'article 3.1 de l'accord du 19 septembre 2012, est remplacée par la grille suivante.

(En euros.)

| Coefficient | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles |
|-------------|--|
| 135 | 1 431 |
| 150 | 1 433 |
| 160 | 1 445 |
| 175 | 1 450 |
| 180 | 1 470 |
| 200 | 1 535 |

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 230 | 1 600 |
| 250 | 1 810 |
| 300 | 3 086 |

La grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie, fixée à l'article 3.2 de l'accord du 19 septembre 2012, est remplacée par la grille suivante :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel | |
|-------------|------------------------------|-----------|
| | Echelon A | Echelon B |
| 135 | 1 431 | 1 474 |
| 150 | 1 433 | 1 476 |
| 200 | 1 535 | 1 581 |
| 230 | 1 600 | 1 648 |
| 240 | 1 625 | 1 674 |
| 245 | 1 680 | 1 730 |
| 250 | 1 810 | 1 864 |
| 300 | 3 086 | 3 179 |

Prime d'ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :

- du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- du plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Organisations patronales | La CNAIB ; La FIEPPEC ; L'UNIB, |
| Organisations de salariés | La FS CFTD ; La CSFV CFTC, |

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 445 |
| 150 | 1 447 |
| 160 | 1 459 |
| 175 | 1 464 |
| 180 | 1 484 |
| 200 | 1 550 |
| 230 | 1 616 |
| 250 | 1 810 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel | |
|-------------|------------------------------|-----------|
| | Echelon A | Echelon B |
| 135 | 1 445 | 1 488 |
| 150 | 1 447 | 1 490 |
| 200 | 1 550 | 1 597 |
| 230 | 1 616 | 1 664 |
| 240 | 1 641 | 1 690 |
| 245 | 1 696 | 1 747 |
| 250 | 1 810 | 1 864 |
| 300 | 3 086 | 3 179 |

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La CNAIB ; La FIEPPEC ; L'UNIB, |
| Organisations de salariés | La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT, |

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 1er

En vigueur étendu

1. Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 469 |
| 150 | 1 471 |
| 160 | 1 483 |
| 175 | 1 488 |
| 180 | 1 508 |
| 200 | 1 575 |
| 230 | 1 642 |

| | |
|-----|-------|
| 250 | 1 839 |
| 300 | 3 129 |

Si, pour un coefficient, le salaire minimum brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minima serait celui du Smic.

2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel | |
|-------------|------------------------------|-----------|
| | Echelon A | Echelon B |
| 135 | 1 469 | 1 514 |
| 150 | 1 471 | 1 516 |
| 200 | 1 575 | 1 623 |
| 230 | 1 642 | 1 692 |
| 240 | 1 668 | 1 719 |
| 245 | 1 724 | 1 776 |
| 250 | 1 839 | 1 895 |
| 300 | 3 129 | 3 223 |

Si pour un coefficient le salaire minima brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minima serait celui du Smic.

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC UNIB CNAIB |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT FCS UNSA |

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel (échelon A) | échelon B Ne concerne que les écoles |
|-------------|--|---|
| 135 | 1 480 | 1 524 |
| 150 | 1 487 | 1 532 |
| 160 | 1 495 | 1 540 |

| | | |
|-----|-------|-------|
| 175 | 1 502 | 1 547 |
| 180 | 1 520 | 1 566 |
| 200 | 1 588 | 1 635 |
| 230 | 1 655 | 1 705 |
| 240 | 1 681 | 1 732 |
| 245 | 1 738 | 1 790 |
| 250 | 1 854 | 1 909 |
| 300 | 3 218 | 3 315 |

Certains coefficients ne concernent que les instituts de beauté. D'autres, que les écoles.

Si pour un coefficient le salaire minimum brut mensuel devenait inférieur au Smic, alors le salaire minimum serait celui du Smic. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article premier est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire à l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FIEPPEC CNAIB |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFTD FCS UNSA |

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel |
|-------------|------------------------------|
| 135 | 1 498 |
| 150 | 1 505 |
| 160 | 1 513 |
| 175 | 1 520 |
| 180 | 1 538 |
| 200 | 1 607 |
| 230 | 1 675 |
| 250 | 1 876 |
| 300 | 3 269 |

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

| Coefficient | Salaire minimum brut mensuel (échelon A) | Échelon B |
|-------------|--|-----------|
|-------------|--|-----------|

| | | |
|-----|-------|-------|
| 135 | 1 498 | 1 543 |
| 150 | 1 505 | 1 550 |
| 200 | 1 607 | 1 655 |
| 230 | 1 675 | 1 725 |
| 240 | 1 701 | 1 752 |
| 245 | 1 759 | 1 812 |
| 250 | 1 876 | 1 933 |
| 300 | 3 269 | 3 367 |

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|------------------------------|
| Organisations patronales | FIEPPEC ; CNAIB ; UPB, |
| Organisations de salariés | FS CFTD ; UNSA FCS, |

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Égalité de traitement entre les salariés

Article 4

En vigueur étendu

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Date d'effet

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | CPME ; U2P, |
| Organisations de salariés | CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC, |

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des

entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;
- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découle.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritaires. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et

notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

- 184 : Imprimeries de laur.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.
- 614 : Sérigraphie.
- 733 : Chaussure - Commerce de détail.
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires.
- 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
- 953 : Charcuterie de détail.
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- 992 : Boucherie.
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
- 1147 : Cabinets médicaux.
- 1267 : Pâtisserie.
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
- 1408 : Combustibles (négoce et distribution).
- 1412 : Froid et connexes.
- 1483 : Habillement. - Commerce de détail.
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
- 1504 : Poissonnerie.
- 1512 : Promotion immobilière.
- 1527 : Immobilier.
- 1589 : Mareyage.
- 1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
- 1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
- 1619 : Cabinets dentaires.
- 1621 : Répartition pharmaceutique.
- 1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
- 1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;

- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP

peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collègue salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collègue employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
 - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
 - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 20 février 2012 portant extension d'un accord de prorogation de la convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique

Paru au JORF du 2012-02-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord de prorogation du 20 septembre 2011 dans la branche de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie de la durée d'application de la convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012

Paru au JORF du 2012-04-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :
- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 mai 2012 portant extension de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2012-06-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Le 8e alinéa du 1 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 10 octobre 2007, 05-45347), aux termes duquel l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord bénéficient du financement du paritarisme et l'inégalité de répartition entre organisations doit être justifiée par des critères objectifs.

Les termes : « au niveau national » figurant au 9e alinéa du 1 de l'article 5 et le terme : « nationales » figurant au 5.3 du 4 de l'article 5 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Les termes : « et l'opportunité de l'accord » figurant au 3e alinéa du 5.2 du 4 de l'article 5 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Le 2e alinéa du 1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Les 5e, 6e et 7e alinéas du 1 de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail.

Le 3 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le 2e alinéa du 4 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 2314-1, R. 2314-2 et R. 2314-3 du code du travail.

Le 3e alinéa du 5 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 2324-1 du code du travail.

La phrase : « Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet » au 10e alinéa du 2 de l'article 10 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail.

Le terme : « complémentaires » figurant dans le titre et au 1er alinéa du 2.4 du 2 de l'article 10 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail.

Les points 1 et 2 du 2 de l'article 12 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Le 3e alinéa et le 5e alinéa du 3.2 du 3 de l'article 14 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6322-3 du code du travail.

Le 2e alinéa du 4.2 du 4 de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

Le 5e alinéa du 8.1 du 8 de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le dernier tiret du 3e alinéa du 8.4 du 8 de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article D. 6332-91 du code du travail.

L'article 2 de l'accord relatif à la prévoyance est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de son avenant n° 1 figurant dans la convention collective.

Les termes : « âgé de moins 60 ans » figurant au a de l'article 5.3.3 de l'accord de prévoyance (pages 51 à 57 de la convention collective) sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

L'accord du 12 mai 2011 sur les salaires minima (pages 67 et 68 de la convention collective) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2012-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 décembre 2011, modifiant l'article 2 de l'annexe 4 concernant le CQP de styliste ongulaire, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/08, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2012-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'accord du 24 janvier 2012 sur les salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2012-12-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail relatives à la constitution des sections paritaires professionnelles et aux attributions du conseil d'administration de l'OPCA.

L'article 6 et l'article 8 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-20 du code du travail et des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/08, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2013-01-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013

Paru au JORF du 2013-05-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;
- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;
- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02)

relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 janvier 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2014-02-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 27 juin 2013, à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- l'avenant n° 3 du 27 juin 2013, relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 4 du 27 juin 2013, relatif à la modification de l'article 5 de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2014-04-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail

Paru au JORF du 2015-06-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires applicables à compter du 1er février 2015, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de dix salariés, du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires minimaux, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation-certification-charte-indemnisation) dans le BTP, et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Basse-Normandie) relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/4) dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ territorial les dispositions de :

- l'accord paritaire départemental (département de l'Eure) relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Ile-de-France) n° 49, conclu le 12 janvier 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'annexe n° 48/A relatif au barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2015, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), les dispositions de l'avenant n° 57 relatif à la fixation des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de :

- l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 27 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 20 février 2015 (BOCC 2015/15), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Auvergne) relatif aux salaires minima, conclu le 4 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 9, relatif aux salaires minima, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 38 relatif aux salaires, conclu le 6 mars 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques de la Corrèze du 30 septembre 1983 (n° 1274), les dispositions de l'avenant n° 72, relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la conventions collectives applicables aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAG et RMH), conclu le 19 mars 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 13 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits déplacements et prime de vacances), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 21

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2015-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2015-07-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application tel que défini à l'article 1er, les dispositions de l'accord du 11 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2015-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'alinéa 3 du III est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2267-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence et la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2017-03-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 12 du 10 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée.

Le neuvième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6322-7 du code du travail.

La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 3.2 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 1° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le premier alinéa de l'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article 3.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 4° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Le premier point de l'article 3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2017-03-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le dernier alinéa de l'article premier est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire à l'article L. 3231-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2017-06-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 11 du 11 décembre 2015 relatif à la modification de l'article 10 de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2017-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 14 du 12 janvier 2017 modifiant l'article 5 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Le f de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Les termes : « au niveau national » figurant au huitième alinéa de l'article 1.2.1 et le terme : « nationales » figurant à l'article 1.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 02-17 relatif au protocole d'accord sur les indemnités kilométriques, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'avenant n° 84 relatif aux salaires minima, conclu le 19 septembre 2017 (BOCC 2017/43), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 16 sur les salaires minima, conclu le 6 juillet 2017 (BOCC 2017/44), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord sur l'indemnité de transport, conclu le 20 septembre 2017 (BOCC 2017/44), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord du 3 mars 2015 relatif à une prime annuelle, conclu le 20 septembre 2017 (BOCC 2017/44), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 2 juin 2017 (BOCC 2017/43), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Hauts-de-France) relatif aux salaires minima (annexe), conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/37), dans le cadre desdites conventions collectives ;

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261).

Article 2

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 3

Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 4

Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043).

Article 5

Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170).

Article 6

Convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87).

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 septembre 2018

Paru au JORF du 2018-11-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique de la durée minimale du travail des salariés à temps partiel, conclu le 20 décembre 2017 (BOCC 2018/17), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'accord portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 26 octobre 2017 (BOCC 2018/8), dans la cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 relatif à la modification du point 7.9 de l'article 14 portant sur la formation professionnelle et de l'article 11 portant sur les classifications et les définitions des emplois, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/44), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 relatif à la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2017 (BOCC 2018/13), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord de prévoyance du 14 juin 2011 ayant institué un régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres, conclu le 7 décembre 2017 (BOCC 2018/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de :

- l'accord instituant des garanties collectives et obligatoires de décès, incapacité et invalidité, conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, les dispositions de :

- l'accord relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu le 6 décembre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire relatif à la modification de l'article 49 bis « indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu le 9 octobre 2017 (BOCC 2018/2), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la modification de l'article 79 « indemnité de licenciement », conclu le 6 décembre 2017 (BOCC 2018/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'application de la convention collective à Mayotte, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), à ladite convention collective.

Article 9

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 10

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Article 2

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Article 3

Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Article 4

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Article 5

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986.

Article 6

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007.

Article 7

Convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971.

Article 8

Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2019-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019

Paru au JORF du 2019-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au télétravail, conclu le 28 juin 2018 (BOCC 2019/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif à l'OPCO, conclu le 7 novembre 2018 (BOCC 2019/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 23 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la classification des emplois, conclu le 17 avril 2018 (BOCC 2018/36), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 80 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 25 mars 2019 (BOCC 2019/21), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant conclu le 13 mars 2019 à l'accord paritaire du 18 décembre 2018 portant désignation d'un opérateur de compétences (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 29 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 13 mars 2019 (BOCC 2019/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 20 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'accord de branche n° 27 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu le 15 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCO, conclu le 18 décembre 2018 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 24 janvier 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 3 : convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 4 : convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 5 : convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607).

Article 6 : convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 7 : convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 8 : convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 9 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148).

Article 10 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 11 : convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Article 12 : convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821).

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2019-08-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2, le mot : « APICIL » est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019

Paru au JORF du 2019-08-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 22 novembre 2018 relatif à la classification du CQP Animalier-Gardien d'animaux (BOCC 2019/12), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux jours exceptionnels de congés pour déménagement (BOCC 2019/15), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/21), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 2

Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 3

Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2020-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de :

- l'avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2019 relatif au régime de prévoyance collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « en nombre » mentionnés à l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

- l'avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Les termes « en nombre » mentionnés au deuxième alinéa de l'article 3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/05 et 2019/21, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 décembre 2019

Paru au JORF du 2020-02-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à l'article 5 (BOCC 2019/16) à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 2 du 2 octobre 2019 à l'accord collectif de branche du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire (BOCC 2019/44), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 4

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Article 2 : convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004.

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2020-04-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032)

Paru au JORF du 2020-07-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les stipulations de l'avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la classification des emplois de la filière esthétique en institut de beauté, hors institut et en spa, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/06, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 6 modifiant l'article 12 - maladie (13 février 2014)

Date du texte : 2014-02-13

Publié au BOCC N° : 20140025

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) (FIEPPEC) Union national des instituts de beauté (UNIB) (FIEPPEC) Confédération nationale artisanale des industries de beauté (CNAIB) (FIEPPEC) Union des Professionnels de la beauté et du bien être (FIEPPEC) |
| Organisations de salariés | Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FGTA FO) Fédération CGT du commerce et des services (FGTA FO) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 13

Date du texte : 2016-11-10

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

| Sigle | Définition |
|--------------|--|
| ACOSS | Agence centrale des organismes de sécurité sociale |
| AGIRC | Association générale des institutions de retraites des cadres |
| AMF | Autorité des marchés financiers |
| ANI | Accord national interprofessionnel |
| APANECEP | Association paritaire pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique |
| APE | Activité principale exercée |
| APEC | Agence pour l'emploi des cadres |
| APICIL | Coassurance pour les garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle |
| ARRCO | Association des régimes retraite complémentaire |
| ASGNP | Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire |
| AT | Accident de travail |
| BAC | Baccalauréat |
| BEP | Brevet d'études professionnelles |
| BM | Brevet de maîtrise |
| BO | Bulletin officiel |
| BP | Boite postale |
| BTS | Brevet de technicien supérieur |
| CACES | Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité |
| CAP | Certificat d'aptitude professionnelle |
| CAS | Contrat d'accès aux soins |
| CCB | Compte courant bloqué |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CE | Comité d'entreprise |
| CEP | Conseil en évolution professionnelle |
| CET | Compte épargne temps |
| CFDT | Confédération française démocratique du travail |
| CFTC | Confédération française des travailleurs chrétiens |
| CGC | Confédération générale des cadres |
| CGT | Confédération générale du travail |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail |
| CIF | Congé individuel de formation |
| CIPREV | Caisse interprofessionnelle de prévoyance, de retraite des entreprises de véhicules |
| CMP | Commission mixte paritaire |
| CNAIB | Confédération nationale artisanale des instituts de beauté |
| CNCP | Commission nationale de la certification professionnelle |
| CNED | Centre national d'enseignement à distance |
| CNPEFP | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle |
| CODES | Cours d'esthétique à option humanitaire et social |
| CPF | Compte personnel de formation |
| CPME | Confédération des petites et moyennes entreprises |
| CPNAA | Commissions paritaires nationales d'application de l'accord |
| CPNE | Commission paritaire pour l'emploi |
| CPNEFP | Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels |
| CPPNI | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| CQPI | Certificat de qualification professionnelle de l'industrie |
| CRDS | Contribution au remboursement de la dette sociale |
| CSG | Contribution sociale généralisée |
| CUI | Contrat unique d'insertion |
| DADS | Déclaration automatisée des données sociales |
| DDTEFP | Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle |
| DGEFP | Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle |
| DGT | Direction générale du travail |
| DICI | Document d'information clé pour l'investisseur |
| DIF | Droit individuel à la formation |
| DIRECCTE | Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi |
| DUT | Diplôme universitaire de technologie |
| ESAT | Etablissements et services d'aide par le travail |
| FAF | Fonds assurance formation |
| FCPE | Fonds communs de placement des entreprises |
| FEC | Fédération des employés et des cadres |
| FFOCO | Fédération nationale de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie |
| FFPS | Fédération française de parfumerie sélective |
| FIEPPEC | Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique |
| FIP | Fédération des industries de la parfumerie |
| FNECS | Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services |
| FNGAEC | Fédération nationale des groupements artisanaux de l'esthétique cosmétique |
| FO | Force ouvrière |
| FONGECIF | Fonds de gestion du congé individuel de formation |

| Sigle | Définition |
|--------------|---|
| FP | Formation professionnelle |
| FPC | Formation professionnelle continue |
| GNP | Groupe national de prévoyance |
| GPEC | Gestion prévisionnelle des em |
| IAD | Invalidité absolue et définitive |
| IDCC | Identifiant de convention collective |
| IJSS | Indemnité journalière de la sécurité sociale |
| INPC | Institut national de prévoyance des cadres |
| IPP | Incapacité permanente partielle |
| IRP | Institutions représentatives du personnel |
| IRPP | Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques |
| ISR | Investissement socialement responsable |
| JO | Journal officiel |
| JORF | Journal officiel de la république française |
| MP | Maladie professionnelle |
| NAF | Nomenclature d'activités françaises |
| OCIRP | Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance |
| OCTA | Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage |
| OP | Ouvrier professionnel |
| OPACIF | Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| OPCALIA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| OPCO | Opérateur de compétence |
| OPTAM | Option pratique tarifaire maîtrisée |
| PACS | Pacte civil de solidarité |
| PEE | Plan épargne entreprise |
| PEG | Plan d'épargne de groupe |
| PEI | Plan d'épargne interentreprises |
| PEPSS | Professions de l'entreprise de proximité et des salariés |
| PERCO | Plan d'épargne pour la retraite collective |
| PERCOI | Plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| PMSS | Plafond mensuel de la sécurité sociale |
| PRO | Professionnel |
| PV | Procès verbal |
| RAR | Recommandé avec accusé de réception |
| RC | Repos compensateur |
| RCR | Repos compensateur de remplacement |
| RCS | Registre des commerces et des sociétés |
| RNCP | Répertoire national des certifications professionnelles |
| RSA | Revenu de solidarité active |
| RSP | Réserve spéciale de participation |
| SMIC | Salaires minimum interprofessionnel de croissance |
| SNCF | Société nationale des chemins de fer |
| SPA | Santé par l'eau |
| SPP | Section professionnelle paritaire |
| TA | Tranche A |
| TB | Tranche B |
| TCCP | Teneur de compte conservateur de parts |
| TNS | Travailleurs non salariés |
| TPE | Très petite entreprise |
| UNIB | Union nationale des instituts de beauté |
| UNSA | Union nationale des syndicats autonomes |
| UV | Unités de valeur |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |

Liste thématique

| Theme | Titre | Article | Page |
|---|---|-------------|------|
| Accident du travail | Maladie.-?Maternité.-?Accident (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 12 | 9 |
| | Maladie.-?Maternité.-?Accident (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 12 | 9 |
| Arrêt de travail, Maladie | La garantie incapacité de travail (Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance) | Article 6.1 | 51 |
| | Maladie.-?Maternité.-?Accident (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 12 | 9 |
| Champ d'application | Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 1er | 1 |
| Congés exceptionnels | Clauses générales | Article 10 | 5 |
| Démission | Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 8 | 5 |
| Frais de santé | Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé (Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé) | Article 2 | 89 |
| | Tableau des garanties (Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé) | Article 6 | 72 |
| Indemnités de licenciement | Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 8 | 5 |
| Maternité, Adoption | Maladie.-?Maternité.-?Accident (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 12 | 9 |
| Paternité | Maladie.-?Maternité.-?Accident (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 12 | 9 |
| Période d'essai | Contrat de travail (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 7 | 5 |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 8 | 5 |
| Prime, Gratification, Treizieme mois | Prime d'ancienneté (Accord « Salaires » du 27 octobre 2010) | Article 5 | 112 |
| | Prime d'ancienneté (Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012) | Article 4 | 115 |
| | Prime d'ancienneté (Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima) | Article 5 | 111 |
| | Prime d'ancienneté (Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012) | Article 4 | 117 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima) | Article 4 | 118 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 119 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015) | Article 2 | 120 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 121 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 122 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 122 |
| | Rémunérations.?Classifications (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 11 | 9 |
| | Rémunérations.?Classifications (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 11 | 9 |
| Salaires | Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012) | Article 3 | 116 |
| | Champ d'application (Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux) | | 114 |
| | Champ d'application (Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012) | | 115 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima) | Article 4 | 118 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 119 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015) | Article 2 | 120 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 121 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 122 |
| | Prime d'ancienneté (Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 122 |
| | Rémunérations.?Classifications (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 11 | 9 |
| | Rémunérations.?Classifications (Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011) | Article 11 | 9 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Accord « Salaires » du 27 octobre 2010) | Article 3 | 112 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima) | Article 3 | 110 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima) | Article 3 | 117 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima) | Article 1er | 118 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015) | Article 1er | 119 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima) | Article 1er | 120 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima) | Article 1er | 121 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles (Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima) | Article 1er | 122 |
| | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles pour le coefficient 270 (Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires) | Article 1er | 109 |
| Salaires | Salaires minima (Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois) | Article 4 | 88 |

Liste chronologique

| Date | Texte | Page |
|------------|---|-------|
| 2003-03-04 | Avenant du 4 mars 2003 relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie | 48 |
| 2009-03-16 | Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance | 50 |
| 2009-10-28 | Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima | 109 |
| 2010-01-28 | Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail | 54 |
| 2010-10-27 | Accord « Salaires » du 27 octobre 2010 | 111 |
| 2011-05-12 | Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux | 113 |
| 2011-06-24 | Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur » | 17 |
| | Annexe II CQP « ?Spa praticien? » | 21 |
| | Annexe III CQP « ?Spa manager? » | 31 |
| | Annexe IV CQP « ?Styliste ongulaire? » | 39 |
| | Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 | 1 |
| 2011-06-28 | Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail | 58 |
| 2011-10-08 | Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011 | 59 |
| 2011-10-14 | Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance | 59 |
| 2011-12-08 | Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche | 61 |
| | Avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste ongulaire » | 60 |
| 2012-01-24 | Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 | 114 |
| 2012-02-29 | Arrêté du 20 février 2012 portant extension d'un accord de prorogation de la convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique | JO-1 |
| 2012-04-11 | Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012 | JO-1 |
| 2012-06-12 | Arrêté du 30 mai 2012 portant extension de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-3 |
| 2012-07-18 | Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-4 |
| 2012-08-18 | Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-4 |
| 2012-09-19 | Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 | 116 |
| 2012-10-18 | Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois | 63 |
| 2012-12-06 | Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application | 64 |
| | Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSPP | 65 |
| 2012-12-19 | Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-5 |
| 2013-01-26 | Arrêté du 21 janvier 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-5 |
| 2013-05-04 | Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013 | JO-5 |
| 2013-06-27 | Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima | 117 |
| | Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application | 65 |
| | Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective | 66 |
| 2013-07-27 | Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013 | JO-8 |
| 2013-11-14 | Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima | 118 |
| 2014-02-01 | Arrêté du 20 janvier 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-10 |
| 2014-02-13 | Avenant n° 6 modifiant l'article 12 - maladie (13 février 2014) | NV-1 |
| 2014-04-03 | Arrêté du 18 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-10 |
| 2014-09-11 | Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel | 67 |
| | Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme | 69 |
| | Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance | 68 |
| 2015-01-29 | Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 | 119 |
| 2015-06-30 | Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail | JO-11 |
| 2015-07-17 | Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-12 |
| 2015-07-23 | Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-13 |
| 2015-10-07 | Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé | 70 |
| 2015-12-11 | Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail » | 77 |
| 2015-12-24 | Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-13 |
| 2016-11-10 | Avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention | 77 |
| | Avenant n° 13 | NV-1 |
| 2016-11-10 | Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima | 120 |
| | Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention | 84 |
| 2017-02-02 | Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-14 |
| | Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-13 |
| 2017-06-20 | Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-14 |

| Date | Texte | Page |
|------------|---|-------|
| 2017-06-22 | Avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » | 87 |
| 2017-07-06 | Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima | 121 |
| 2017-12-08 | Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-14 |
| 2017-12-30 | Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux | JO-15 |
| 2017-12-31 | Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux | JO-15 |
| 2018-04-17 | Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois | 87 |
| 2018-06-21 | Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé | 89 |
| 2018-07-05 | Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima | 122 |
| 2018-10-25 | Avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective | 89 |
| 2018-11-09 | Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 septembre 2018 | JO-16 |
| 2018-11-30 | Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'intéressement | 91 |
| | Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) | 90 |
| 2019-01-17 | Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement | 105 |
| 2019-02-14 | Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-17 |
| | Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité | NV-1 |
| | Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité | 123 |
| 2019-02-27 | Avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité « secteur 10 ») | 106 |
| | Avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé | 107 |
| | Avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention | 105 |
| 2019-07-11 | Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » | 108 |
| | Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires | 109 |
| | Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019 | JO-18 |
| 2019-07-20 | Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-18 |
| 2019-08-20 | Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019 | JO-20 |
| | Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-19 |
| 2019-08-28 | Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019 | JO-20 |
| 2020-01-10 | Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-20 |
| 2020-02-12 | Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 décembre 2019 | JO-21 |
| 2020-04-08 | Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-21 |
| 2020-07-23 | Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 3032) | JO-22 |

Index alphabétique

A

Absences et congés 57

Accident (Maternité. - Accident) 1

Accord d'interressement des salaires dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (Annexe III

- Accord d'interressement des salaires dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie) 102

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salaires 94

Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel 67

Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux 113

Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance 50

Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 116

Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 114

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1

Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail 54

Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima 109

Accord du 30 novembre 2018 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et d'un accord d'interressement 91

Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 90

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé 70

Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche 61

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 123

Accord « Salaires » du 27 octobre 2010 111

Action sociale et prévention 76

Adhésion du salarié 70

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises 93

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises 98

Administration et fonctionnement 130

Aide de l'entreprise 95, 99

Amélioration de la couverture frais de santé 71

Amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 48

Annexe I

- Règlement du plan d'épargne interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 93

Annexe I Champ d'application 127

Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur » 17

Annexe I.1 97

Annexe II CQP «?Spa praticien?» 21

Annexe II

- Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 97

Annexe II CQP «?Spa praticien?» 21

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 128

Annexe II.1 102

Annexe II.2 102

Annexe III

- Accord d'interressement des salaires dans l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 102

Annexe III CQP «?Spa manager?» 31

Annexe IV CQP «?Styliste ongulaire?» 40

Annexes 24, 35, 42, 93, 127

Antenne de gestion spécialisée 62

Application stricte des garanties prévues à la convention 71

Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 74

Assiette de cotisation 73

Avenant du 4 mars 2003 relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 48

Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSPP 65

Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application 64

Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance 59

Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois 63

Avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé 89

Avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité « secteur 10 ») 106

Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima 117

Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail 58

Avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste ongulaire » 60

Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail » 77

Avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention 77

Avenant n° 13 NV-1

Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima 120

Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention 84

Avenant n° 15 du 22 juin 2017 modifiant le point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et l'article 11 « Classifications et définitions des emplois » 87

Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima 121

Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois 87

Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima 122

Avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective 89

Avenant n° 2 du 27 février 2019 a l'accord du 7 octobre 2015 relatif a la generalisation de la couverture frais de sante 107
Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour deménagement 105
Avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif a la modification de l'article 5 de la convention 105
Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif a la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et definitions des emplois » 108
Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif a la creation d'un coefficient dans la grille des salaires 109
Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application 65
Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif a la negociation collective 66
Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima 118
Avenant n° 6 modifiant l'article 12 - maladie (13 février 2014) NV-1
Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif a la designation de l'organisme collecteur du paritarisme 69
Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 a l'accord du 16 mars 2009 relatif a la prevoyance 68
Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'annee 2015 119

B

Beneficiaires des garanties 50
Beneficiaires individuels 103

C

Cadre juridique (Creation. - Cadre juridique) 93, 97
Calcul de l'interressement 102
Calcul de la prime globale d'interressement 102
Capitalisation des revenus 100
Caractere facultatif de l'adhésion au dispositif 92
Champ d'application 50, 60, 65, 67, 90, 106, 111, 113, 114, 116
Champ d'application du present accord 91
Champ d'application du regime de complementaire sante 70
Champ d'application professionnel et territorial 48, 61
Changement d'organisme assureur 54
Classification 108
Classification des emplois 63, 87, 88
Classification des emplois administratifs 108
Clause de revoyure 88, 91, 106, 109, 112, 114, 115, 117-122
Clause specifique aux entreprises de - de 50 salaries 108, 109
Clause specifique aux entreprises de moins de 50 salaries 122
Clauses generales 1
Collecte et gestion du dispositif 49
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 130
Comite paritaire de suivi 76
Commission paritaire de suivi 92
Commission paritaire nationale 66
Commission paritaire nationale de prevoyance 54
Composition de la section professionnelle paritaire 62
Conditions de calcul de la prime d'interressement 102
Conditions de cessation des garanties 74
Conditions de suspension des garanties 75
Conge exceptionnel pour deménagement 105
Conges exceptionnels 77
Conges exceptionnels pour deménagement 105
Conseil de surveillance des FCPE 96, 100
Convention collective nationale de l'esthetique-cosmetique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux metiers de l'esthetique et de la parfumerie du 24 juin 2011 1
Convention d'assurance et de gestion administrative du regime complementaire sante 75
Cotisations 60, 73
Creation d'un coefficient dans la grille des salaires 109
Creation PEI, PERCOI et accord d'interressement 91
Creation. - Cadre juridique 93, 97
Criteres 103

D

Date d'effet 54, 60, 67, 70, 77, 86, 87, 89, 91, 109, 118-123
De 50 salaries (Clause specifique aux entreprises de - de 50 salaries) 108, 109
De 50 salaries (Dispositions specifiques entreprises de - de 50 salaries) 105
Definition des emplois 88
Definitions des garanties 51
Demarche de l'entreprise 71
Demarche du salaire 71
Denonciation 102
Depart definitif de l'entreprise et transfert des avoirs 94, 98
Depot 92
Depot et extension 58, 61, 70, 77, 86, 87, 89, 91, 105, 106, 109, 111, 112, 114, 115, 117-123
Depot. - Extension 60
Designation de l'OPCA de branche 61, 62
Designation de l'organisme collecteur du paritarisme 69
Devolution du capital decés du regime de prevoyance 52
Differends et litiges 104
Dispositif de la portabilite 59
Dispositions diverses 134
Dispositions finales 104
Dispositions specifiques entreprises de - de 50 salaries 105
Dispositions specifiques entreprises de moins de 50 salaries 88, 105
Dispositions specifiques pour les beneficiaires relevant du regime de base Alsace-Moselle 73

Double effet 52
Droits des beneficiaires quittant l'entreprise 104
Droits issus du compte epargne-temps 95, 99
Droits non contributifs 75
Duree 68
Duree de l'accord 63, 86, 91, 106, 108
Duree de l'accord, revision et denonciation 54
Duree de l'avenant 87
Duree du plan. - Modification 102
Duree du travail 54, 55, 58
Duree et modalites de denonciation de l'accord 92

E

Egalite de traitement entre les salaries 108, 109, 122
Entree en vigueur 63, 68, 90, 110, 116
Extension 92
Extension (Depot. - Extension) 59
Extension de la garantie frais de sante aux ayants droit du salaire 72
Extension et entree en vigueur 49

F

Financement de l'amelioration de la negociation et de l'information des entreprises visees par l'article 1er et de leurs salaries 49
Financement du dialogue social 105
Financement du paritarisme 76
Formalites 63, 68
Formalites administratives 90

G

Generalisation couverture des frais de sante 89, 107
Generalisation de la couverture frais de sante 70
Gestion libre 100
Gestion pilotee 100

H

Haut degre de solidarite 75

I

I. - Regles de constitution 128
II. - Administration et fonctionnement 130
III. - Organisation financiere 134
Indisponibilite des droits 96, 101
Information des beneficiaires 103
Information des salaries 76, 96, 101
Interessement des salaries dans les entreprises de moins de 50 salaries 92
IV. - Dispositions diverses 134

J

Jours de conge non pris en l'absence de CET 99

L

L'invalidite absolue et definitive 52
La garantie incapacite de travail 51
La garantie invalidite 51
La notion de conjoint 52
La rente education 53
Le capital deces 52
Les garanties du regime de prevoyance 51
Les garanties liees au deces 52
Litiges 97, 101

M

Maintien des garanties apres la rupture du contrat de travail 74
Mesures specifiques aux entreprises de - 50 salaries 91, 106
Mise en œuvre de la portabilite 75
Mise en œuvre du plan. - Modification 97
Missions de la section professionnelle paritaire 62
Modalites d'application 76
Modalites de gestion des droits attribues aux salaries 95, 100
Modalites relatives a la prise en charge des salaries en arret de travail a la date de mise en place du regime de prevoyance conventionnel 54
Modificatif 77, 84
Modificatif de l'article 11 87
Modificatif de l'article 14 87
Modification 70, 105
Modification de l'article 10 relatif au temps partiel 67
Modification de l'article 14 de la convention 77
Modification de l'article 14 relatif au financement du FPSPP 65
Modification de l'article 1er relatif au champ d'application 64
Modification de l'article 5 de la convention 84
Modification des cotisations 90
Modification du champ d'application et du CQP « Styliste ongulaire » 60

Modification du paragraphe « Collecte et gestion du dispositif » de l'article 5.1 de la convention collective nationale 67

Modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et definitions des emplois » 108

Modification du point 7.9 de l'article 14 « Formation professionnelle » et de l'article 11 « Classifications et definitions des emplois » 87

N

Negociation collective 66

Non-adhesion du salarie 71

O

Objectifs et utilisation des fonds 49

Objet 59, 70, 91, 93, 98, 106, 108

Objet de l'accord et parties signataires 55

Objet du present accord 50

Observatoire de l'emploi 62

OPCO 90

OPCO des entreprises de proximite 106, 123

Organisation financiere 134

Organismes assureurs designes 53

P

Paiement des avoirs detenus dans le PEI 97

Paiement des avoirs detenus dans le PERCOI 101

Participation des salaries aux resultats dans les entreprises de moins de 50 salaries 92

Particularite des entreprises de moins de 50 salaries 90

Personnel beneficiaire 93, 98

Plafond de versement 95, 99

Plafonnement des droits individuels 103

Plan d'epargne interentreprises (PEI) 91

Plan d'epargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) 92

Point de vigilance 91, 106

Politique paritaire de branche 62

Preambule 1, 21, 31, 40, 48, 68, 70, 90, 91, 93, 97, 102, 109

Prevoyance 50, 59, 68

Prime d'anciennete 111, 112, 115, 117-122

Prise d'effet et duree 104

R

Rappel des remunerations relatives aux contrats de professionnalisation 111

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011 59

Regime de base obligatoire 73

Regime de prevoyance collective 89

Regime facultatif des ayants droit 74

Regimes optionnels 74

Reglement du plan d'epargne interentreprises dans l'esthetique-cosmetique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux metiers de l'esthetique et de la parfumerie (Annexe I

- Reglement du plan d'epargne interentreprises dans l'esthetique-cosmetique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux metiers de l'esthetique et de la parfumerie) 93

Reglement du plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthetique-cosmetique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux metiers de l'esthetique et de la parfumerie (Annexe II

- Reglement du plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises dans l'esthetique-cosmetique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux metiers de l'esthetique et de la parfumerie) 97

Regles de constitution 128

Remuneration relative a la classification issue de l'accord du 2 juin 2009 113

Remunerations relatives a la classification issue de l'accord du 2 juin 2009 112, 115, 116

Remunerations relatives a la nouvelle classification 110

Repartition entre les beneficiaires 103

Reprise des engagements 63

Ressources du plan 93, 98

Revalorisation des prestations 53

Revision et denonciation 58, 111, 117

S

Salaire de reference pour la determination du montant des prestations 51

Salaires 111

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles 110, 112, 113, 115, 117-122

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles pour le coefficient 270 109

Salaires et primes pour l'annee 2012 116

Salaires minima 88, 109, 117, 118, 120, 122

Salaires minima au 1er janvier 2018 121

Salaires minima et primes pour l'annee 2012 114

Salaires minima pour l'annee 2015 119

Salaires minimaux 113

Salaries beneficiaires 70

Section professionnelle paritaire 62

Structure de la cotisation 73

Suivi paritaire 97

Supplement d'interressement 104

T

Tableau des garanties 72
Taux de cotisation 53
Texte de base 1, 123
Transferts entre les différents modes de gestion 100
Travail à temps partiel 56
Travail intermittent 56

V

Versement de l'interressement 103
Versement de la participation 99
Versement des primes d'interressement 95, 99
Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI 95
Versements des sommes au plan. - Capitalisation des revenus 94
Versements volontaires des bénéficiaires 98
Versements volontaires des participants 95

