

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 - Textes Salaires - Avenant n° 34 du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima

Etendu par arrêté du 9 août 2023 JORF 15 août 2023

IDCC

 3032

SIGNATAIRES

- Fait à :
Fait à Paris, le 31 mai 2023. (Suivent les signatures.)
- Organisations d'employeurs :
FIEPPEC ; CNAIB ; UPB,
- Organisations syndicales des salariés :
FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CSFV ; FS CFDT ; SECI UNSA,

NUMÉRO DU BO

- 2023-27

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- 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

Texte de base : Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (Articles 1er à 14)

- **Clauses générales (Articles 1er à 14)**
 - Article 1er
 - Article 2
 - Article 3
 - Article 4
 - Article 5
 - Article 6
 - Article 7
 - Article 8
 - Article 9
 - Article 10
 - Article 11
 - Article 12
 - Article 13

- [Article 14](#)
- [Préambule](#)
 - [Article](#)

☞ Textes Attachés

- [Annexe I CQP « Maquilleur conseil animateur »](#)
- [Annexe II CQP « Spa praticien »](#)
- [Annexe III CQP « Spa manager »](#)
- [Annexe IV CQP « Styliste ongulaire »](#)
- [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](#)
- [Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance](#)
- [Accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail](#)
- [Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail](#)
- [Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011](#)
- [Avenant n° 1 du 14 octobre 2009 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance](#)
- [Avenant n° 1 du 8 décembre 2011 modifiant le champ d'application et le CQP « Styliste ongulaire »](#)
- [Accord du 8 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de branche](#)
- [Avenant n° 1 du 18 octobre 2012 relatif à la classification des emplois](#)
- [Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1er relatif au champ d'application](#)
- [Avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSPP](#)
- [Avenant n° 3 du 27 juin 2013 relatif au champ d'application](#)
- [Avenant n° 4 du 27 juin 2013 relatif à la négociation collective](#)
- [Avenant n° 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 « Maladie. – Maternité. – Accident »](#)
- [Accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel](#)
- [Avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance](#)
- [Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme](#)
- [Accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé](#)
- [Avenant n° 11 du 11 décembre 2015 modifiant l'article 10 « Durée du travail Organisation du temps de travail »](#)
- [Avenant n° 12 du 10 novembre 2016 modifiant l'article 14 de la convention](#)
- [Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention](#)
- [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 »](#)
- [Avenant n° 17 du 17 avril 2018 relatif à la classification des emplois](#)
- [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° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective](#)
- [Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences \(OPCO\)](#)

- [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](#)
- [Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement](#)
- [Avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention](#)
- [Avenant n° 1 du 27 février 2019 à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences \(OPCO des entreprises de proximité « secteur 10 »\)](#)
- [Avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé](#)
- [Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois »](#)
- [Avenant n° 24 du 11 juillet 2019 relatif à la création d'un coefficient dans la grille des salaires](#)
- [Avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé](#)
- [Avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux](#)
- [Avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé](#)
- [Avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue \(contribution conventionnelle\)](#)
- [Avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail \(article 8 de la convention\)](#)
- [Avenant n° 32 du 14 avril 2022 relatif aux congés exceptionnels et à l'autorisation d'absence \(article 10 de la convention\)](#)

Textes Salaires

- [Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima](#)
- [Accord « Salaires » du 27 octobre 2010](#)
- [Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux](#)
- [Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012](#)
- [Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012](#)
- [Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 9 du 29 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015](#)
- [Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 27 du 22 octobre 2020 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 30 du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 33 du 14 juin 2022 relatif aux salaires minima](#)
- [Avenant n° 34 du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima](#)

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

Etendue par arrêté du 30 mai 2012 JORF 12 juin 2012

IDCC

- 3032

SIGNATAIRES

- Organisations d'employeurs :
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 syndicales des 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.

CODE NAF

- 70-10Z
- 85-32Z
- 85-41Z
- 85-42Z
- 85-59A
- 85-59B
- 96-02B

Clauses générales

- [Article](#) **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.

Versions

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Champ d'application professionnel et territorial

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

Champ d'application

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

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

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

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

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

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Adhésion

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.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Durée et clauses de révision et de dénonciation

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.

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Publicité et extension de la convention

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

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)

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

Droit syndical

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 2^e 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. 1^{er}). (2) Les 5^e, 6^e et 7^e 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. 1^{er}).

(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. 1^{er}).

(4) Le 2^e 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. 1^{er}).

(5) Le 3^e 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. 1^{er}).

Versions

- [Article 7](#)

En vigueur étendu

Contrat de travail

1. Contrat de travail. – Embauchage

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

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

2. Période d'essai

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

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

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée et la possibilité de la prolonger d'un commun accord entre les parties dans les conditions fixées ci-dessus ne se présument pas. Ces conditions doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. La période d'essai pourra être prolongée, par accord exprès et écrit des parties intervenu au cours de la période initiale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Ancienneté

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

4. Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

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

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

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

Versions

- [Article 8](#)

En vigueur étendu

Rupture du contrat de travail

1. Démission

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

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

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

Dans le cas de l'inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci pourra être condamné par une décision de justice à une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer.

2. Licenciement

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision. Après la période d'essai il y aura lieu d'appliquer la procédure légale.

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

- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
- pour le personnel ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, à 1 mois ;
- pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 2 mois.

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

Dans le cadre d'un licenciement, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de deux heures par jour sans diminution de salaire.

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

Les indemnités de licenciements seront conformes aux dispositions légales en vigueur.

Versions

- [Article 9](#)

En vigueur étendu

Départ à la retraite

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.

Versions

- [Article 10](#)

En vigueur étendu

Durée du travail. Organisation du temps de travail

1. Durée du travail

1.1. Durée légale du travail

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

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

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

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

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

1.2. Contingent d'heures supplémentaires

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

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les repos compensateurs de remplacement (RCR) auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 4 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. 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

Événement	Sous classification	Congés
Mariage/Pacs	Le sien	4 jours
	Son enfant	2 jours
Naissance	Congés de naissance ⁽⁴⁾	3 jours que pour le père dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant disposition légale en vigueur
Adoption		3 jours dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire Pacs	
	Concubin	
	Frère/sœur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents/ Parent du concubin	
	Arrière grand parent	1 jour
	Grand parent	
	Beau-frère/ belle sœur	
	Gendre/ belle fille	
	Nièce/ Neveu	
	Enfant - 25 ans	7 jours ouvrés fractionnable en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de deuil 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
	Enfant + 25 ans	
Enfant + 25 ans et lui-même parent		
Annonce survenance handicap ⁽⁴⁾	Son enfant	3 jours
Déménagement		1 non payé/an
		1 payé tous les 3 ans

Congés divers

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

4.3. Autorisation d'absence

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

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

4.4. Jours fériés chômés payés

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

4.5. Travail du dimanche et des jours fériés

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

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

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

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

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

5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

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

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

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

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

-correcteurs, membres de jury.

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

5.2. Conditions de forme

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

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

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

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

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

(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

- [Article 11](#)

En vigueur étendu

Rémunérations. Classifications

1. Salaires des jeunes

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

2. Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

3. Prime de formation

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

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

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

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

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

4. Prime de tutorat

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

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

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

5. Rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à :

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

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

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

6. Classifications et définitions des emplois

PERSONNEL DES ENTREPRISES REPERTORIEES GENERALEMENT SOUS LE CODE NAF, rév.2, 2008 : 96.02B

et le code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z

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

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

PERSONNEL DES ECOLES D'ESTHETIQUE

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

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

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

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

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

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

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

Définition des emplois relatifs à des activités pédagogiques

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

Enseignant(e) en travaux pratiques et activités professionnelles : A 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 : A titre d'exemple français, mathématiques, biologie, gestion commerciale, gestion comptable...)

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

Coordinateur(trice) en enseignement professionnel :

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

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

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

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

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

Déroulement de carrière

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

- salarié(e) débutant(e) : échelon A ;
- salarié(e) expérimenté(e) : échelon B.

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

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

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

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

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

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

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

- l'aptitude à exécuter les tâches confiées ;
- l'aptitude relationnelle :
 - communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ;
 - capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ;
 - capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ;
- l'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité ;
- capacité à enregistrer et à transmettre un message. La capacité à compléter des documents pédagogiques, à respecter les consignes d'un référentiel d'activité et de certification, à suivre les textes réglementaires, à contribuer au fonctionnement normal de l'établissement, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques.

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

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

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

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

Coefficients du personnel exerçant des activités pédagogiques et de direction

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

Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux

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

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

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

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 270 à 300.

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

- niveau 3 : CAP ;
- niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac pro ;
- niveau 5 : BM III/ BTS.

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

[-https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200039_0000_0011.pdf&isForGlobalBocc=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200039_0000_0011.pdf&isForGlobalBocc=false)

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

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

Collège cadres : directeur(trice).

Versions Informations

- [Article 12](#)

En vigueur étendu

Maladie. – Maternité. – Accident

1. Indemnisation de la maladie et de la maternité

Le personnel qui ne pourra se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit devra en 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, indiquant la durée prévue de l'arrêt. Il en sera de même en cas de prolongation de cet arrêt de travail.

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

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

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1 ;
- bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

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

(En jours.)

Maintien de salaire		
Ancienneté	1re période 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2e période 80 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
A partir de 31 ans	90	90

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

3. Travail des femmes. – Maternité. – Allaitement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Conditions de travail. – Hygiène et sécurité

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

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

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

- [Article 13](#)

En vigueur étendu

Egalité professionnelle hommes-femmes

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 quantitatif que qualitatif pour un programme de formation similaire.

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

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

3.5. 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

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. [\(1\)](#)

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 [\(5\)](#)

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

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

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

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

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

En dehors du temps de travail

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

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

3.6. Financement du CPF

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

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

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

3.7. Abondement

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1^o, 2^o et 3^o 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 formation reconnus par la branche

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

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

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

8. Contrat de professionnalisation

8.1. Durée

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Rémunération

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à :

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

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

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

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

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

8.3. Forfait horaire de la formation

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

8.4. Tutorat

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

Dans les autres cas :

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

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

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

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

- ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

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

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

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

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

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

Modalités de prise en charge de ces dépenses

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

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

9. Période de professionnalisation

9.1. Objectifs

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

La période de professionnalisation associe :

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

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

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

9.2. Bénéficiaire

La période de professionnalisation s'adresse à tout salarié :

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

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

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

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

La période de professionnalisation est mise en œuvre :

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

9.3. Demande

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

9.4. Durée

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

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

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

9.5. Rémunération

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

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

9.6. Protection sociale

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

9.7. Tutorat

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

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

Les missions du tuteur sont :

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

10. Durée et suivi de l'accord

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

(2) La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 3.2 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 7° 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 »**
- [Article](#)

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).

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.				

Nombre d'heures nécessaires (*)

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
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.
<p>Organisation anatomique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - principaux os et muscles de la tête, du cou, de la main et du pied ; - notions de visagisme. 	
<p>Système tégumentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). 	
<p>Notions de dermatologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - hématomes, cicatrices ; - anomalies vasculaires (érythrose, érythème, couperose, rosacée) ; - anomalies pigmentaires. 	
<p>L'appareil unguéal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques ; - anomalies et affections des ongles (onychopathies, onychomycoses). <p>Lutte antimicrobienne en milieu professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - hygiène corporelle ; - hygiène des matériels et des locaux ; - hygiène du linge. 	
<p>Conditions de travail et sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - principes relatifs à l'aménagement des espaces de travail : <ul style="list-style-type: none"> - 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). 	
<p>Composants des soins esthétiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - composition générale d'un produit cosmétique ; - classification des produits cosmétiques ; - réglementation. 	
<p>Techniques de démaquillage. – Les produits et leurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - produits nettoyants et d'hygiène cutanée (laits démaquillants, crèmes nettoyantes) ; <ul style="list-style-type: none"> - mousses ; - compacts démaquillants ; - toniques et lotions ; - démaquillants pour les yeux. 	
<p>Techniques de maquillage. – Les produits et leurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - bases correctrices ; - fonds de teint ; <ul style="list-style-type: none"> - poudres ; - rouges à lèvres ; - fards à paupières ; - crayons et khôls <ul style="list-style-type: none"> - 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 prescrit par la CPNE-FP.

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

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats :

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

Procédure :

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

Eléments (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 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 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 ongulaire et beauté des mains...), la garantie que les personnes formées soit déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable).

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

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

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

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

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

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

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

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

Avant l'entrée en formation

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

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

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

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

- en mars pour les formations commençant en septembre ou octobre ;
 - en octobre pour les formations commençant en janvier ou février.
- Les dossiers sont envoyés par courrier simple (le cachet de la poste faisant foi) au secrétariat de la CPNE-FP.

Pendant la formation

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

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

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.

o Annexe II CQP « Spa praticien »

- [Article](#)

En vigueur étendu

Annexe II

CQP « Spa praticien »

(Cahier des charges du 16 mars 2009)

- Replier Préambule

- o [Article](#)

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 questionnaire 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.

- Replier Annexes
 - [Article](#)

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	<p>Définir et évaluer les besoins de la clientèle en produits, en prestations, en disponibilité et en budget :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recherche des besoins - grille d'entretien personnalisé - conduite de l'entretien - analyse de l'information recueillie 	7 heures
Conseiller et vendre	<p>Proposer un programme de soins personnalisés ainsi que les produits complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - techniques de ventes sur les produits et les services (durée et caractéristiques principales) 	7 heures
	<p>Répondre aux objections :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents types d'objections 	7 heures
	<p>Reformuler et valider la proposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - techniques de reformulation - protocole de validation du soin à réaliser - les contre indications - ficheuse de consentement 	
	<p>Fidéliser la clientèle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Adapter les facteurs d'ambiance à la culture du soin</p>	<p>Les 5 sens</p> <p>La vue, l'ouïe, le goût, le toucher, l'odorat</p> <p>Formes espace couleurs</p> <p>Les modelages du monde</p> <p>Cultures et outils</p> <p>La vue : luminosité éclairage harmonie colorée</p> <p>L'ouïe : musique niveau sonore</p> <p>L'odorat : diffuseur de senteurs</p> <p>Le toucher : environnemental ex : linge</p> <p>Ressenti chaud froid</p> <p>Température de la cabine</p> <p>Le goût : boissons chaudes froides</p>	<p>7 heures</p>
<p>Participer au maintien de l'organisation de l'espace</p>	<p>Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décoration - matériel ; mobilier ; appareils - ergonomie - remise en ordre de l'espace de travail <p>Contrôler et respecter les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Veiller au respect de l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Economie d'énergie - biens et consommables : eau, linge - tri des matières recyclables 	<p>3 heures</p> <p>2 heures</p> <p>2 heures</p>

Objectifs 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 : <ul style="list-style-type: none"> - Déroulement - Différentes étapes - Produits - Enchaînement logique 	284 heures
	Utiliser des techniques manuelles <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - Lipoaspiration - Vibrations 	
	Utiliser des appareils adaptés aux soins et aux modelages du monde : <ul style="list-style-type: none"> - 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... 	

<p>Indiquer le but recherché au travers de chaque technique</p> <ul style="list-style-type: none">- Relaxation- Mieux - être- Détente- Confort- Amincissant- Raffermissant- Amélioration de la silhouette- Objectifs
<p>Argumenter et justifier le choix des techniques et des produits :</p> <ul style="list-style-type: none">- produits utilisés- Référence au protocole et aux codes culturels- réponse aux besoins
<p>Réaliser des techniques de modelage corporel de type relaxant :</p> <ul style="list-style-type: none">- Protocoles- Produits- Effleurages- Lissages- Vibrations- Pressions superficielles- Manœuvres drainantes
<p>Réaliser des techniques de modelage de type amincissant et raffermissant :</p> <ul style="list-style-type: none">- Protocoles- Produits- Effleurages- Pincé-déroulé- Lissages- Vibrations- Percussions- Battages- Pressions- Pincements- Manœuvres drainantes- Manœuvres stimulantes- Pétrissages

	<p>Réaliser des techniques de modelage pour le dos, jambes légères, buste, bras et tête</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocoles - Produits - Effleurages - Pincé-déroulé - Lissages - Vibrations - Percussions - Battements - Etirements - Pressions - Pincements - Manœuvres drainantes - Manœuvres stimulantes - Manœuvres relaxantes - Pétrissages superficiels
	<p>Réaliser des techniques de nettoyage, gommage et enveloppement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocoles - Produits - Lissages Effleurages circulaires ou non
	<p>Réaliser des techniques d'enveloppement en soins spa (enveloppements chauds enveloppement froid)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocoles - Produits spécifiques du SPA
<p>pratiquer les différentes techniques relatives au Sauna</p>	<p>Analyser et maîtriser les différentes programmations du sauna pour obtenir différentes techniques et différents résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents saunas - Effets actions liées à la température - Temps d'utilisation
	<p>Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du sauna</p> <ul style="list-style-type: none"> - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - fiches techniques - aération et ventilation
	<p>Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du sauna :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectifs, déroulement et résultats attendus

Pratiquer les différentes techniques relatives au hammam	<p>Analyser et maîtriser les différentes programmations du hammam pour obtenir différentes techniques et différents résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents hammams - effets et actions liées à la température - temps d'utilisation 	15 heures
	<p>Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du hammam</p> <ul style="list-style-type: none"> - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - ficheuses techniques - aération et ventilation 	
	<p>Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du hammam :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectifs, déroulement et résultats attendus 	
Pratiquer les différentes techniques relatives aux Bains	<p>Analyser et maîtriser les différentes programmations du bain pour obtenir différentes techniques et différents résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents bains - effets et actions liées à la température et à l'eau - temps d'utilisation 	15 heures
	<p>Connaître la législation et les règles de sécurité relatives à l'utilisation du bain :</p> <ul style="list-style-type: none"> - règles d'hygiène et de sécurité en vigueur - contre-indications - ficheuses techniques - aération et ventilation - traitement de l'eau 	
	<p>Connaître les codes culturels mis en œuvre dans les techniques du bain</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectifs, déroulement et résultats attendus 	

	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

	Séquence	Objet	Acteurs
11	Organisation des jurys	<p>Programmation et logistique des sessions de jurys</p> <p>Envoi des convocations et des dossiers des candidats aux membres du jury à J-15</p> <p>Envoi convocation au candidat</p>	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.	<p>Organisme de formation habilité par la CNPE-FP</p> <p>Jury de validation</p> <p>CNPE-FP (jury national)</p>
14	Envoi du PV	<p>Envoi du procès verbal de jury au candidat</p> <p>En cas de validation partielle, envoi des prescriptions du jury (formation et/ou parcours d'expérience)</p>	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.

- o [Article](#)

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.

- [Article](#)

En vigueur étendu

Annexe III

CQP « Spa manager »

(Cahier des charges du 16 juin 2010)

- Préambule

- [Article](#)

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	Encalsser, décalsser	21 heures
	Etablir un budget prévisionnel	21 heures
	Réaliser un tableau de bord, un échéancier	7 heures
Assurer la veille commerciale et l'animation du spa	Construire et gérer le planning de rendez-vous clients	7 h 30
	Créer un fichier clients	3 h 30
	Créer et mettre en œuvre une stratégie d'animation au service d'un objectif commercial ; et créer un événement	38 heures
	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 ongulaire et beauté des mains...), la garantie que les personnes formées soient déjà titulaires d'un diplôme de l'esthétique (prérequis incontournable).

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

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

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

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

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

Suivi des stagiaires et de la formation

Principes

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

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

Avant l'entrée en formation

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

- des titres ou diplômes ;
 - des certificats de travail pour les personnes non titulaires d'un diplôme en esthétique cosmétique ;
 - de la pièce d'identité du candidat.
- Cette liste sera envoyée au plus tard dans la première semaine du début de la formation

au secrétariat de la CPNE-FP.

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

Pendant la formation

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

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

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.

Versions

- Replier Annexes

- [Article](#)

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	<p>Les différents types de contrats de travail</p> <p>Les articles relatifs aux conditions de travail, à la définition et à la classification des emplois de la convention collective applicable</p> <p>Les filières de formation de la branche concernée</p> <p>Les dispositifs publics en faveur de l'emploi et de l'insertion</p> <p>Les éléments clé d'une fiche de poste</p>	7 heures
Rédiger une offre d'emploi	<p>Les éléments clé d'une offre d'emploi</p> <p>Les supports de communication des offres d'emploi</p> <p>Les différents modes de recrutement (interne, externe)</p>	3 h 30
Sélectionner les postulants avant l'entretien d'embauche	<p>Dossier de candidature (lettre de motivation et CV)</p> <p>Lettres type (convocation, refus)</p>	7 heures
Réaliser l'entretien d'embauche	<p>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</p>	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

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

	Séquence	Objet	Acteurs
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.

Versions

- o [Article](#)

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 L'ACTIVITE	DE	DATE DUREE	ET

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 décrierez 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 décrivez l'ensemble des opérations que vous menez lorsque vous avez décidé d'organiser une animation portant sur l'un des soins que vous proposez dans le spa et que vous voulez relancer.

20. On apprend aussi grâce à ses erreurs ; donnez un exemple d'échec ou d'erreur d'une action commerciale mise en oeuvre au sein de votre spa que vous avez vécu. Vous indiquerez notamment comment vous avez évalué cet échec. Quelles leçons avez-vous tirées de cette expérience ?

21. Avez-vous mis en place les moyens d'assurer un suivi de vos clients en spa ?

22. Comment avez-vous mis en oeuvre une stratégie d'animation annuelle pour le spa et quels en étaient les objectifs commerciaux ?

23. Quels outils utilisez-vous pour évaluer une stratégie commerciale et/ou un événement ?

Création des protocoles

24. Comment organisez-vous l'accueil d'un nouveau client ?

25. Décrivez et justifiez les étapes d'un nouveau protocole de soin que vous avez mis en place. Vous indiquerez les produits et matériels que vous avez utilisés pour créer ce protocole.

o **Annexe IV CQP « Styliste ongulaire »**

- [Article](#)
En vigueur étendu

Annexe IV

CQP « Styliste ongulaire »

(Cahier des charges du 6 janvier 2011)

Versions

- Replier Préambule
 - o [Article](#)

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.

Versions Informations

- Replier Annexes
 - [Article](#)

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 ongulaire	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 : PRÉPARER LE POSTE DE TRAVAIL

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	CONTENU	TEMPS DE FORMATION
Participer au maintien de l'organisation de l'espace	<p>Veiller au maintien fonctionnel et rationnel du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décoration - matériel ; mobilier ; appareils - ergonomie - remise en ordre de l'espace de travail 	7 heures
	<p>Contrôler et respecter les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	
	<p>Veiller au respect de l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Manucurie complète - Beauté des pieds 	133 heures
Réaliser des techniques Gel sous UV	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Décoration d'ongles (gel de couleur, incrustation de paillettes, nacres, strass...) - nouvelles techniques 	
Démarrer son activité	<ul style="list-style-type: none"> - 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</p> <p>Connaître les différents types de peau et les réactions par rapport aux produits ; hygiène et sécurité.</p> <p>Organisation anatomique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principaux os et muscles de la main - du pied. <p>Système tégumentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p>L'appareil unguéal</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques - anomalies et affections des ongles (onychopathies - onychomycoses) 	<p>Contrôle écrit d'une heure sur l'ensemble des connaissances.</p>
<p>Lutte antimicrobienne en milieu professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - hygiène corporelle - hygiène des matériels et des locaux - hygiène du linge <p>Conditions de travail et sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p>Composants des soins esthétiques main et pieds</p> <ul style="list-style-type: none"> - composition générale d'un produit cosmétique : gel , résine, huile à cuticule, vernis, dissolvant, paraffine, masque, gommage... - classification des produits cosmétiques - réglementation 	
<p>TOTAL</p>	<p>21 heures</p>

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.

Fonction : exécution de techniques esthétiques Activité 5 : Réaliser des soins esthétiques et des maquillages des mains et des pieds	
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 :

ü 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.

ü Administration : chargé de récupérer les éléments du dossier, de les contrôler et de rédiger le procès-verbal

ü 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.

Versions

- o [Article](#)

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 onguulaire, 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 onguulaire, décrivez les étapes d'installation et de programmation.

23. Citez 4 précautions de sécurité liées à l'utilisation de la prothèse onguulaire.

24. Citez 4 contre-indications relatives à l'utilisation de la prothèse onguulaire. 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 onguulaire.

26. Réalisez la technique demandée par le jury.

- o **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**

- Replier Préambule

- o [Article](#)

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.

Versions

- Replier Champ d'application.
 - [Article 1](#)

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, à toutes les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Les soins de beauté (visage et corps) tels que pose de prothèse d'ongles, maquillage de longue durée, point soleil, soins esthétiques à la personne en parapharmacie, généralement répertoriées au code NAF 93.0 E.
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF 93.0 L.
3. L'enseignement technique et professionnel lié à la profession de l'esthétique et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, généralement répertoriés au code NAF 80.2 C.
4. Les autres enseignements liés à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.4 D.
5. L'enseignement supérieur lié à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.3 Z.
6. Les activités de direction, de gestion, de groupements concernant les entreprises visées ci-dessus, généralement répertoriées au code NAF 74.1 J.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène (code NAF 52-3 E).

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène (code NAF 52-3 E).

Versions

- [Article 1](#)

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.

Versions

- Replier Champ d'application professionnel et territorial

- o [Article 1](#)

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, à toutes les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Les soins de beauté (visage et corps) tels que pose de prothèse d'ongles, maquillage de longue durée, point soleil, soins esthétiques à la personne en parapharmacie, généralement répertoriées au code NAF 93.0 E.

2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF 93.0 L.

3. L'enseignement technique et professionnel lié à la profession de l'esthétique et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, généralement répertoriés au code NAF 80.2 C.

4. Les autres enseignements liés à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.4 D.

5. L'enseignement supérieur lié à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.3 Z.

6. Les activités de direction, de gestion, de groupements concernant les entreprises visées ci-dessus, généralement répertoriées au code NAF 74.1 J.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène (code NAF 52-3 E).

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène (code NAF 52-3 E).

Versions

- o [Article 1](#)

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 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.

Versions

- Replier 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.

Versions

- Replier 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 défailante. 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.

Versions Informations

- Replier Collecte et gestion du dispositif

- o [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.

Versions

- Replier Extension et entrée en vigueur

- o [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.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène (code NAF 52-3 E).

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception du commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène (code NAF 52-3 E).

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Objet du présent accord

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.

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Bénéficiaires des garanties

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.

Bénéficient de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
-----------------------------	----------------------

Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
Un mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Champ d'application

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.

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Les garanties du régime de prévoyance

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.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur non étendu

Salaires de référence pour la détermination du montant des prestations

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.

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

Définitions des garanties

Versions

- [Article 6.1](#)

En vigueur étendu

La garantie incapacité de travail

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.

Versions Informations

- [Article 6.2](#)

En vigueur étendu

La garantie invalidité

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.

Versions Informations

- [Article 6.3](#)

En vigueur étendu

Les garanties liées au décès

Versions

- [Article 6.3.1](#)

En vigueur étendu

Le capital décès

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.

Versions

- [Article 6.3.2](#)

En vigueur étendu

L'invalidité absolue et définitive

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.

Versions Informations

- [Article 6.3.3](#)

En vigueur étendu

Double effet

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.

Versions

- [Article 6.3.4](#)

En vigueur étendu

Dévolution du capital décès du régime de prévoyance

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.

Versions

- [Article 6.3.5](#)

En vigueur étendu

La notion de conjoint

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.

Versions Informations

- [Article 6.3.6](#)

En vigueur étendu

La rente éducation

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)

En vigueur étendu

Taux de cotisation

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.

Versions

- [Article 8](#)

En vigueur étendu

Revalorisation des prestations

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.

Versions

- [Article 9](#)

En vigueur étendu

Organismes assureurs désignés

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 Cambacérès, 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.

Versions Informations

- [Article 10](#)

En vigueur étendu

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

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.

Versions

- [Article 11](#)

En vigueur étendu

Changement d'organisme assureur

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.

Versions

- [Article 12](#)

En vigueur étendu

Commission paritaire nationale de prévoyance

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.

Versions

- [Article 13](#)

En vigueur étendu

Durée de l'accord, révision et dénonciation

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.

Versions Informations

- [Article 14](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

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.

- [Article](#)

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 prothésie et le stylisme onguulaire, 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.

Versions

- [Article 1er](#)

En vigueur non étendu

Objet de l'accord et parties signataires

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.

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur non étendu

Durée du travail

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

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

Versions Informations

- [Article 3](#)

En vigueur non étendu

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. 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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur non étendu

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.

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.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur non étendu

Absences et congés

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 prévues 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.

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur non étendu

Dépôt et extension

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.

Versions

- [Article 7](#)

En vigueur non étendu

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.

- [Article](#)

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.

- o **Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-37 du 8 octobre 2011**
- [Article](#)

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.

- [Article 1er](#)

En vigueur non étendu

Objet

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 ».

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur non étendu

Dispositif de la portabilité

L'article 2 « Bénéficiaires de l'accord du 16 mars 2009 » est remplacé :

« Bénéficie des garanties, l'ensemble du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

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. »

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. »

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur non étendu

Cotisations

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	
	cadre	non
	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. »

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur non étendu

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2009.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur non étendu

Dépôt. – Extension

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](#).

- [Article 1er](#)

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, 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) 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 ongulaire, 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.

Versions

- [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.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Dépôt et extension

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**

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Champ d'application professionnel et territorial

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 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.

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Politique paritaire de branche

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.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Désignation de l'OPCA de branche

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.

Versions

- [Article 4 \(1\)](#)

En vigueur étendu

Section professionnelle paritaire

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)

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Composition de la section professionnelle paritaire

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.

Versions

- [Article 6 \(1\)](#)

En vigueur étendu

Missions de la section professionnelle paritaire

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)

Versions

- [Article 7](#)

En vigueur étendu

Observatoire de l'emploi

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.

Versions

- [Article 8 \(1\)](#)

En vigueur étendu

Antenne de gestion spécialisée

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.

(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)

Versions

- [Article 9 \(1\)](#)

En vigueur étendu

Reprise des engagements

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)

Versions Informations

- [Article 10](#)

En vigueur étendu

Durée de l'accord

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](#).

Versions Informations

- [Article 11](#)

En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son extension au Journal officiel.

Versions

- [Article 12](#)

En vigueur étendu

Formalités

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.

[Article](#)

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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
150	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
160	<p>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).</p>
	<p>Esthéticien (ne) titulaire d'un diplôme de niveau IV débutante (BP, bac pro) exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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	<p>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.</p>
230	<p>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.</p>
250	<p>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.</p>
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.

Article

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.

[Article](#)

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**
 - [Article](#)

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

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale. Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

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

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;

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

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

5. Les activités de bronzage.

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

Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 24 juin 2011 :

- [accord du 8 décembre 2011](#) sur la désignation d'un OPCA de branche ;
- [accord du 24 janvier 2012](#) sur les salaires minima ;
- [accord du 19 septembre 2012](#) sur les salaires minima ;
- [avenant n° 1 du 8 décembre 2011](#) sur le champ d'application et le CQP styliste ongulaire.

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#).

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

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'[avenant n° 2 du 19 septembre 2012](#) relatif à la négociation collective.

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Commission paritaire nationale

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. »

Versions Informations

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Modification du paragraphe « Collecte et gestion du dispositif » de l'article 5.1 de la convention collective nationale

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 ».

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du jour de son extension.

- **Avenant n° 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 « Maladie. – Maternité. – Accident »**

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

L'article 12 de la convention collective est remplacé par le texte suivant :

« Article 12
Maladie. – Maternité. – Accident

1. Indemnisation de la maladie et de la maternité

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

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

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

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1 ;
- bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

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

(En jours.)

Maintien de salaire		
Ancienneté	1re période 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2e période 80 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60

De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
A partir de 31 ans	90	90
(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.		

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

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

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

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

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

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

3. Travail des femmes. – Maternité. – Allaitement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Conditions de travail. – Hygiène et sécurité

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

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

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

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant le jour de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Champ d'application

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. »

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Formalités

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.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Entrée en vigueur

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**

- Replier Préambule
 - [Article](#)

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.

Versions Informations

- [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 ».

Versions

- [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'invalidé civil.

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.

- o **Avenant n° 7 du 11 septembre 2014 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme**

- [Article 1er](#)
En vigueur non étendu

Objet

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.

- [Article 2](#)
En vigueur non étendu

Modification

Le nom de l'organisme collecteur est modifié comme suit :
« CIPREV, 9, avenue Victor-Hugo, BP 66, 88002 Epinal Cedex. »

- [Article 3](#)
En vigueur non étendu

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.

- [Article 4](#)

En vigueur non étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

- [Article](#)

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.

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Champ d'application du régime de complémentaire santé

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.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Adhésion du salarié

- [Article 2.1](#)
En vigueur étendu

Salariés bénéficiaires

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.

- [Article 2.2](#)
En vigueur étendu

Non-adhésion du salarié

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.

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Amélioration de la couverture frais de santé

- [Article 3.1](#)
En vigueur étendu

Démarche du salarié

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.

- [Article 3.2](#)
En vigueur étendu

Démarche de l'entreprise

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.

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Application stricte des garanties prévues à la convention

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.

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

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, bénéficiers d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du participant ;

— être âgés de moins de 26 ans et :

— être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;

— ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;

— ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;

— être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;

— quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e 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 personnes 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.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Tableau des garanties

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Tableau de garanties au 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0029/boc_20200029_0000_0007.pdf

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

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.

Versions

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Cotisations

Versions

- [Article 8.1](#)
En vigueur étendu

Structure de la cotisation

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.

Versions

- [Article 8.2](#)
En vigueur étendu

Assiette de cotisation

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.

Versions

- [Article 8.3](#)
En vigueur étendu

Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour l'année 2020 est fixé à 3 424 €. Une cotisation de 1,16 % du PMSS correspond à un montant de 39,72 €.

Versions

- [Article 8.4](#)
En vigueur étendu

Régimes optionnels

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général	Régime local
	Salarié	Salarié
Option 1 obligatoire	1,64 %	1,15 %
Option 2 obligatoire	1,89 %	1,40 %

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge à minima à 50 % par l'employeur.

Versions

- [Article 8.5](#)
En vigueur étendu

Régime facultatif des ayants droit

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (base conventionnelle)	–	0,99 %	0,76 %	–	0,58 %	0,44 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						

Option 1 facultative	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %
Option 2 facultative	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %

*** Gratuité à partir du 3e enfant**

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (option 1 obligatoire)	-	1,41 %	1,05 %	-	1,00 %	0,73 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						
Option 2 facultative	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %

*** Gratuité à partir du 3e enfant**

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (option 2 obligatoire)	-	1,65 %	1,20 %	-	1,24 %	0,88 %

*** Gratuité à partir du 3e enfant**

Versions

- [Article 9](#)
En vigueur étendu

Conditions de cessation des garanties

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. 221-1](#) du code de la mutualité ou au code des assurances.

Versions Informations

- [Article 10](#)
En vigueur étendu

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Versions

- [Article 10.1](#)
En vigueur étendu

Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

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 1^{re} année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 2^e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 3^e année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- au-delà de la 3^e 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.

Versions Informations

- [Article 10.2](#)
En vigueur étendu

Mise en œuvre de la portabilité

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.

Versions

- [Article 11](#)

En vigueur étendu

Conditions de suspension des garanties

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.

Versions

- [Article 12](#)

En vigueur étendu

Convention d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

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.

Versions

- [Article 13](#)
En vigueur étendu

Haut degré de solidarité

Les partenaires sociaux souhaitent attribuer 2 % de la cotisation à ce poste. La branche gèrera chaque année l'affectation de ces 2 %.

Versions

- [Article 13.1](#)
En vigueur étendu

Droits non contributifs

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 %.

Versions

- [Article 13.2](#)
En vigueur étendu

Action sociale et prévention

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.

Versions

- [Article 14](#)
En vigueur étendu

Financement du paritarisme

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.

Versions

- [Article 15](#)
En vigueur étendu

Information des salariés

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.

Versions Informations

- [Article 16](#)
En vigueur étendu

Comité paritaire de suivi

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.

Versions Informations

- [Article 17](#)
En vigueur étendu

Modalités d'application

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)

- [Article 1er \(1\)](#)

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)

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Modificatif

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.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

[Article](#)

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 (CNC - 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^o, 2^o et 3^o 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 utiles (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 diplômés 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. »

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Préambule

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.

Versions Informations

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Modificatif

« 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 1er 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. »

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Préambule

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.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Modificatif de l'article 14

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.

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Modificatif de l'article 11

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.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions Informations

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Préambule

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.

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Définition des emplois

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Classification des emplois

Cadre de niveau 1 : coefficient 270 ;

Cadre de niveau 2 : coefficient 300.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Salaires minima

Le cadre de niveau 1 coef. 270 sera rémunéré à hauteur de 2 350 € brut mensuel pour l'échelon A.

Le cadre de niveau 2 coef. 300 sera rémunéré à hauteur de 3 269 € brut mensuel pour l'échelon A.

Ci-dessous la nouvelle grille de rémunération pour les établissements d'enseignement :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel (échelon A)	Échelon B
135	1 498	1 543

150	1 505	1 550
200	1 607	1 655
230	1 675	1 725
240	1 701	1 752
245	1 759	1 812
250	1 876	1 933
270	2 350	2 421
300	3 269	3 367

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur ce jour.

- [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.

Versions Informations

- [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)*

Versions Informations

- [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](#)).

Versions Informations

-

- **Avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective**

- Replier Préambule
 - [Article](#)
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.

Versions

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Modification des cotisations

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. »

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Particularité des entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Formalités administratives

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)**

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Préambule

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 :

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Objet

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Mesures spécifiques aux entreprises de – 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Point de vigilance

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.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Versions

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions Informations

- [Article 9](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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**

- Replier Préambule

- [Article](#)

En vigueur 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.

Versions

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Champ d'application du présent accord

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.

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

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.).

Versions

- [Article 2.1](#)

En vigueur étendu

Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 2.2](#)

En vigueur étendu

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

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.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

La création d'un PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation ([art. L. 3334-5 du code du travail](#)) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises. [\(1\)](#)

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 3.1](#)

En vigueur étendu

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale. En raison de l'échéance de disponibilité de l'épargne au jour du départ en retraite, tout PERCO visé à l'[article L. 3334-5 du code du travail](#) ne peut être mis en place que si ses bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI). [\(1\)](#)

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Intéressement des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord permet, en application de l'[article L. 3312-2 du code du travail](#), et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clef en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale. À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire. [\(1\)](#)

Le présent accord d'intéressement a pour champ d'application celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet dès la signature de l'accord.

Les modifications affectant l'accord d'intéressement de branche prendront effet selon les conditions suivantes :

- à effet immédiat pour les entreprises dont l'adhésion intervient ultérieurement l'entrée en vigueur de la modification ;
- à l'issue des trois exercices d'application pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications d'ordre public s'appliqueront conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-1 nouveau du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Commission paritaire de suivi

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.

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

Durée et modalités de dénonciation de l'accord

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)

En vigueur étendu

Dépôt

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Versions

- [Article 8](#)

En vigueur étendu

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Versions

- Replier Annexes

- Replier 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

- Replier Préambule

- [Article](#)

- **En vigueur 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

Versions Informations

- [Article 1er](#)

- **En vigueur étendu**

- **Création. – Cadre juridique**

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.

Versions

- [Article 2](#)

- **En vigueur étendu**

- **Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises**

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.

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Objet

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.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Ressources du plan

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.

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint

collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan. (1)

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférents à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

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.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Versements des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

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.

Versions

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime. (1)

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « Réserve spéciale de participation » (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : $RSP = 1/2 \times (B - 5\% C) \times (S/VA)$, 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. (2)

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail modifié.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 9](#)
En vigueur étendu

Versements volontaires des participants

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.

Versions

- [Article 10](#)
En vigueur étendu

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles [L. 3315-2](#) et [R. 3313-12](#) du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter [\(1\)](#) :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEI et/ou le PERCO ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable (cf. article 14 pour le présent PEI). Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 11](#)
En vigueur étendu

Droits issus du compte épargne-temps

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.

Versions

- [Article 12](#)
En vigueur étendu

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

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.

Versions

- [Article 13](#)
En vigueur étendu

Plafond de versement

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.

Versions Informations

- [Article 14](#)
En vigueur étendu

Aide de l'entreprise

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.

Versions

- [Article 15](#)
En vigueur étendu

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

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 diversifiée 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.

Versions Informations

- [Article 16](#)
En vigueur étendu

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés. (1)

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux [articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail](#) (2):

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des [2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'[article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation](#), sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 17](#)
En vigueur étendu

Conseil de surveillance des FCPE

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.

Versions

- [Article 18](#)
En vigueur étendu

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié. (1)

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant (2) :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;

- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise. (2)

Conformément à l'[article L. 3341-7 du code du travail](#), lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 19](#)
En vigueur étendu

Païement des avoirs détenus dans le PEI

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 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.

Versions

- [Article 20](#)
En vigueur étendu

Suivi paritaire

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.

Versions

- [Article 21](#)
En vigueur étendu

Litiges

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.

Versions

- [Article 22](#)
En vigueur étendu

Mise en œuvre du plan. – Modification

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.

Versions

- o Replier Annexe I.1

- [Article](#)
En vigueur 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 solidaire diversifié équilibre	Multi-Actifs
Humanis actions ISR	Actions de pays de la zone euro

Versions

- o Replier 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
 - Replier Préambule
 - [Article](#)
En vigueur 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](#).

Versions Informations

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Création. – Cadre juridique

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.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

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.

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Ce plan ne peut être mis en place que si les bénéficiaires tels que définis à l'article 5 (personnel bénéficiaire) ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, soit un PEE ou un PEI ([art. L. 3334-5 du code du travail](#)). ⁽¹⁾

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du I de l'article 161 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Ressources du plan

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 ;

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PERCOI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan. (1)

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PERCOI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférents à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ. Idem lorsque auprès de leur nouvel employeur ils n'ont accès à aucun autre plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au règlement du plan.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s). (1)

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Versements volontaires des bénéficiaires

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.

Versions

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Versement de la participation

Conformément aux articles [L. 3324-10](#) et [L. 3323-5](#) du code du travail, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de Participation. Cette dernière affectation entraîne l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'[article L. 3315-2 du code du travail](#). ⁽¹⁾

Conformément à l'[article R. 3324-21-1 du code du travail](#), chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'[article L. 3324-1 du code du travail](#) ou d'une formule dérogatoire prévue à l'[article L. 3324-2,50 %](#) de la participation sera alors affectée d'office au plan d'épargne entreprise ou interentreprises présent dans l'entreprise, sur le placement prévu par défaut dans le règlement.

Le solde de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée prévue à cet effet dans le présent PERCOI.

En cas de perception de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement

des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L.3324-5 et D.3324-12 du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 9](#)
En vigueur étendu

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles [L. 3315-2](#) et [R. 3313-12](#) du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter [\(1\)](#) :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 10 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Droits issus du compte épargne-temps

Conformément à l'[article L. 3153-3 du code du travail](#), les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un PERCO sont exonérés, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3152-4 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 11](#)
En vigueur étendu

Jours de congé non pris en l'absence de CET

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](#).

Versions Informations

- [Article 12](#)
En vigueur étendu

Plafond de versement

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.

Versions Informations

- [Article 13 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Aide de l'entreprise

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3334-7 et D.3334-3-3 nouveaux du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions

- [Article 14](#)
En vigueur étendu

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

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.

Versions

- [Article 14.1](#)
En vigueur étendu

Gestion libre

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.

Versions Informations

- [Article 14.2 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Gestion pilotée

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le bénéficiaire.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire d'une gestion prudente.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

Le teneur de comptes conservateur de parts – teneur de registres, IEFP Épargne Salariale, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe II du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises à IEFP Épargne Salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 149-I de la loi n° 2015-990, le choix par défaut sur le PERCOI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE Actions PME-ETI « part A ».⁽²⁾

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le Bénéficiaire, les sommes seront investies dans la grille de profil « Prudent ». Si le salarié est déjà investi dans une autre grille de gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

En conséquence, le présent PERCOI devenu « PERCOI + » est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisée par décret.⁽²⁾

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3334-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et

financier modifiés.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 14.3](#)
En vigueur étendu

Transferts entre les différents modes de gestion

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.

Versions

- [Article 15](#)
En vigueur étendu

Capitalisation des revenus

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.

Versions

- [Article 16](#)
En vigueur étendu

Conseil de surveillance des FCPE

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.

Versions

- [Article 17](#)
En vigueur étendu

Indisponibilité des droits

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.

Versions Informations

- [Article 18](#)
En vigueur étendu

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant (1) :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;

- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions Informations

- [Article 19](#)
En vigueur étendu

Paiement des avoirs détenus dans le PERCOI

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 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.

Versions

- [Article 20](#)
En vigueur étendu

Litiges

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.

Versions

- [Article 21](#)
En vigueur étendu

Durée du plan. – Modification

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.

Versions

- [Article 22](#)
En vigueur étendu

Dénonciation

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.

Versions

- o Replier Annexe II.1
 - [Article](#)
En vigueur 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 solidaire diversifié équilibre	Multi-Actifs
Humanis actions ISR	Actions de pays de la zone euro

Versions

- o Replier Annexe II.2

- [Article](#)

En vigueur 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/boccc/pdf/2019/0029/boc_20190029_0000_0026.pdf

Versions

- o Replier 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

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Préambule

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.

Versions Informations

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Calcul de l'intéressement

Versions

- [Article 2.1 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Conditions de calcul de la prime d'intéressement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si le résultat est supérieur à 8 % du chiffre d'affaires alors la prime globale d'intéressement sera égale à 5 % du résultat.

Dans le cas des chefs d'entreprise majoritaire, TNS, artisan ou commerçant, il faudra retirer la somme de 30 000 € du résultat, correspondant à la rémunération du dirigeant.

Si le jeu des formules aboutissait à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro. En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

*(1) Article étendu sous réserve de la clarification du résultat utilisé dans le calcul de la prime d'intéressement.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions

- [Article 2.2 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Calcul de la prime globale d'intéressement

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Selon l'[article L. 3314-8 du code du travail](#), le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'[article L. 3312-3](#) imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

*(1) Article étendu sous réserve de sa mise en cohérence avec l'article 2.1.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Bénéficiaires individuels

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ([art. L. 3342-1 du code du travail](#)). Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Dirigeants et conjoints dans l'entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés ⁽¹⁾ :

Conformément à l'[article L. 3312-3 du code du travail](#), le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'[article L. 121-4 du code de commerce](#), bénéficie de l'accord d'intéressement. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise par la loi est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à 12 mois au cours des 3 derniers exercices. ⁽¹⁾

*(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3331-1 et L. 3332-2 du code du travail modifiés.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Répartition entre les bénéficiaires

Versions

- [Article 4.1 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Critères

L'intéressement entre les bénéficiaires pour sa totalité (100 %) sera reparti en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme, etc.).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et des articles L. 3142-1-1 et L.3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

Versions

- [Article 4.2](#)
En vigueur étendu

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. ⁽¹⁾

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions

- [Article 4.3](#)
En vigueur étendu

Versement de l'intéressement

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts, qui ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sont à la charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :
– pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
– pour un versement partiel ou total sur le (s) plan (s) d'épargne salariale (s'il est mis en place). Les FCPE proposés ont pour société de gestion Humanis gestion d'actifs et teneur de comptes conservateur de parts IEFP Épargne Salariale. Le dépositaire des FCPE est renseigné dans le 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. ⁽¹⁾

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en cas d'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du PEE ou du PEG ou du PEI applicable. Les sommes ne sont

négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Cependant, à défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en l'hypothèse de l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)*

Versions Informations

- [Article 4.4](#)
En vigueur étendu

Information des bénéficiaires

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

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.

Versions Informations

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Prise d'effet et durée

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.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Différends et litiges

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).

Versions

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Supplément d'intéressement

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.

Versions Informations

- [Article 9](#)
En vigueur étendu

Dispositions finales

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. gov. fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) pour transmission automatique du dossier à la direction régionale des

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente. [\(1\)](#)

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-1 modifié du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2021 - art. 1)

o **Avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux congés exceptionnels pour déménagement**

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Préambule

Cet avenant vient annuler et remplacer le paragraphe 8 de l'article 4 point 4.2 congés exceptionnels payés.

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

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.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Dispositions spécifiques entreprises de – de 50 salariés

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.

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

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**

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Préambule

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.

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Modification

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.

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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 »)**

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Préambule

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 :

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application sera celui de la convention collective IDCC 3032.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Objet

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Mesures spécifiques aux entreprises de – 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Point de vigilance

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.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Versions

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions Informations

- [Article 9](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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**
- Replier Préambule
 - [Article](#)
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.

Versions

- [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, bénéficiaire 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 21^e 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. »

Versions

- [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.

Versions

- [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)

o **Avenant n° 23 du 11 juillet 2019 relatif à la modification du point 6 de l'article 11 « Classifications et définitions des emplois »**

(1) 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.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Objet

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.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Classification

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/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0009.pdf

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Classification des emplois administratifs

La classification des emplois administratifs est en cours de réécriture à la date de la signature du présent avenant du 11 juillet 2019.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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](#).

Versions Informations

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Durée de l'accord

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

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](#).

Versions Informations

- [Article 8](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

Replier Préambule

- [Article](#)
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.

Versions

[Article 1er](#) **En vigueur étendu**

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles pour le coefficient 270

Pour le coefficient 270, la rémunération brute mensuelle sera identique à celle définie pour la grille des salaires des écoles d'esthétique lors de l'avenant n° 18 signé le 5 juillet 2018.

Cette rémunération est de 2 378 €.

Lors des prochaines discussions salariales de la branche, chaque grille (instituts, écoles et administratifs) fera l'objet d'une négociation propre.

Versions

📄 [Article 2](#)

En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

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.

Versions Informations

📄 [Article 3](#)

En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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.

Versions Informations

📄 [Article 4](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

📄 [Article 5](#)

En vigueur étendu

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](#).

Versions Informations

📄 [Article 6](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

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

o **Avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé**

(1) Avenant étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant les périodicités de prise en charge des équipements d'optique, tel que précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

• Replier Préambule

o [Article](#)

En vigueur étendu

Vu le [décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019](#) adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#) aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Et vu le [décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019](#) modifiant les règles que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées au dispositif des « contrats responsables et solidaires » dans le cadre de la réforme « 100 % santé »,

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 6 de l'accord du 7 octobre 2015, définissant les garanties, comme suit :

Versions Informations

• [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Le tableau de garanties définies à l'article 6 de l'accord du 7 octobre 2015, actualisé par l'article 2 de l'avenant n° 1, est remplacé par le tableau de garanties en annexe I du présent avenant.

Versions

• [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.

Versions Informations

- [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](#).

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à [l'article L. 2231-5 du code du travail](#).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1er janvier 2020.

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de Paris.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail présentement [l'article L. 2261-24 du code du travail](#).

Versions Informations

- Replier Annexe

- [Article](#)

En vigueur étendu

Annexe I

Tableau de garanties au 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

- o **Avenant n° 25 du 16 octobre 2019 relatif à la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux**

(1) En conséquence, à 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, cet 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.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Objet

Cet avenant n° 25 modifie l'article 11, point 6 « Classifications et définitions des emplois ».

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la classification des emplois du personnel des services administratifs et des services généraux définis dans le point 6 de l'article 11 de la convention collective. Les autres points de l'article 11 demeurent inchangés.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Classification

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

Propos liminaires :

Pour l'ensemble des coefficients :

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

Employé : coefficients 135 à 200.

Agent de maîtrise : coefficients 230 à 250.

Cadre : coefficient 270 à 300.

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

- niveau 3 : CAP ;
- niveau 4 : BP/ BM IV/ Bac pro ;
- niveau 5 : BM III/ BTS.

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

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

Versions Informations

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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](#).

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Durée de l'accord

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

- **Avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé**

- Replier Préambule

- [Article](#)
En vigueur étendu

Par accord du 7 octobre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime complémentaire frais de santé conventionnel mutualisé.

Afin d'observer les évolutions du régime et son équilibre, les partenaires sociaux ont créé concomitamment à la mise en place du régime, un comité paritaire de suivi.

Suite au dernier rapport sur les comptes du régime, faisant état pour la 2e année consécutive d'un déséquilibre, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation afin de garantir la pérennité et la stabilité du régime mutualisé.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux taux de cotisations du régime mis en place par l'accord du 7 octobre 2015.

Versions Informations

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Modification des cotisations

Les articles 8.3 ; 8.4 ; et 8.5 de l'accord du 7 octobre 2015, sont désormais rédigés comme suit.

Versions

- [Article 1.1](#)
En vigueur étendu

Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour l'année 2020 est fixé à 3 424 €. Une cotisation de 1,16 % du PMSS correspond à un montant de 39,72 €.

Versions

- [Article 1.2](#)

En vigueur étendu

Régimes optionnels

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général	Régime local
	Salarié	Salarié
Option 1 obligatoire	1,64 %	1,15 %
Option 2 obligatoire	1,89 %	1,40 %

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

Versions

- [Article 1.3](#)

En vigueur étendu

Régime facultatif

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (base conventionnelle)	-	0,99 %	0,76 %	-	0,58 %	0,44 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						
Option 1 facultative	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %
Option 2 facultative	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %
* Gratuité à partir du 3e enfant						

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (option 1 obligatoire)	-	1,41 %	1,05 %	-	1,00 %	0,73 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						
Option 2 facultative	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %
* Gratuité à partir du 3e enfant						

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (option 2 obligatoire)	-	1,65 %	1,20 %	-	1,24 %	0,88 %
* Gratuité à partir du 3e enfant						

Versions

- [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.

Versions Informations

- [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](#).

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants pourront à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles [L. 2261-7](#), [L. 2261-8](#) et [L. 2261-9](#) à [L. 2261-12](#) du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail présentement [l'article L. 2261-24 du code du travail](#).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du premier jour du mois qui suit son extension.

o **Avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue (contribution conventionnelle)**

• [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Objet

Cet avenant modifie l'article 14 sur la formation professionnelle continue. Il instaure une contribution conventionnelle pour le financement complémentaire du plan de développement des compétences.

Versions

• [Article 2](#)

En vigueur étendu

Contribution à la formation professionnelle continue

Les entreprises employant moins de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- 0,55 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
- 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Les entreprises employant plus de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 1,40 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- 1 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
- 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche.

Versions

• [Article 3](#)

En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à [l'article L. 1132-1 du code du travail](#).

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations avant le 31 décembre 2022.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Durée

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

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

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 avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

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

Versions Informations

- [Article 8](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension et au plus tard le 1er janvier 2021.

- **Avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail (article 8 de la convention)**

- Replier Préambule

- [Article](#)

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité apporter des précisions sur l'article 8 de la CCN de l'esthétique à la suite de demandes d'interprétation de cet article.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

Versions

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Nouvelle rédaction de l'article 8 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 – IDCC 3032

« Article 8

Rupture du contrat de travail

1. Démission

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

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

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

Dans le cas de l'inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci pourra être condamné par une décision de justice à une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer.

2. Licenciement

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision. Après la période d'essai il y aura lieu d'appliquer la procédure légale.

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

- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
- pour le personnel ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, à 1 mois ;
- pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 2 mois.

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

Dans le cadre d'un licenciement, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de deux heures par jour sans diminution de salaire.

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

Les indemnités de licenciement seront conformes aux dispositions légales en vigueur. »

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

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

Versions Informations

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

- **Avenant n° 32 du 14 avril 2022 relatif aux congés exceptionnels et à l'autorisation d'absence (article 10 de la convention)**

- Replier Préambule

- [Article](#)
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité revoir cet article en le mettant à jour à la suite des différentes avancées sociales gouvernementales et en y ajoutant quelques spécificités pour la branche de l'esthétique.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

Versions

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Annule et remplace l'article 10, les points 4.2 et 4.3

4.2. Congés exceptionnels

Événement	Sous classification	Congés
Mariage/ Pacs	Le sien	4 jours
	Son enfant	2 jours
Naissance	<i>Congés de naissance</i> (1)	3 jours que pour le père dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant disposition légale en vigueur
Adoption		3 jours dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire Pacs	
	Concubin	
	Frère/sœur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents/Parent du concubin	
	Arrière grand parent	1 jour
	Grand parent	
	Beau-frère/belle sœur	
	Gendre/belle fille	
	Nièce/Neveu	7 jours ouvrés fractionnable en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de deuil 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
	Enfant - 25 ans	
	Enfant + 25 ans et lui-même parent	
	<i>Annonce survenance handicap</i> (1)	Son enfant
Déménagement		1 non payé/an
		1 payé tous les 3 ans

Congés divers

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

4.3. Autorisation d'absence

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

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

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

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

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

Versions Informations

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

o Accord du 28 octobre 2009 relatif aux salaires minima

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 25 mai 2010, art. 1er)

- [Article](#)
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.

Versions

- [Article 1](#)
En vigueur étendu

Entrée en vigueur

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

Versions Informations

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Rémunérations relatives à la nouvelle classification

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 relatif aux définitions et à la classification des emplois.

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	MINIMUM	BRUT
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

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Rappel des rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

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)

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

Cette disposition annule et remplace les dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale parfumerie de détail et esthétique pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 35 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 65 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 100 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 130 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 165 €.

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

distincte du bulletin de paie.

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

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions

- [Article 7](#)

En vigueur étendu

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.

- - **Accord « Salaires » du 27 octobre 2010**
- Replier Champ d'application
 - [Article](#)
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.

Versions

- o [Article 1er](#)
En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

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.

Versions Informations

- o [Article 2](#)
En vigueur non étendu

Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

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.

Versions

- o [Article 3](#)
En vigueur non étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

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 mensuel échelon A	brut	Échelon B + 1,5 % du salaire minimum mensuel brut
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

Versions

- o [Article 4](#)
En vigueur non étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- o [Article 5](#)
En vigueur non étendu

Prime d'ancienneté

Cette disposition annule et remplace les dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale parfumerie de détail et esthétique pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

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

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

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

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

Versions

- o [Article 6](#)
En vigueur non étendu

Dépôt et extension

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.

Versions

- [Article 7](#)
En vigueur non étendu

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.

○ **Accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux**

- Replier Champ d'application

- [Article](#)
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 réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement 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.

Versions

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Entrée en vigueur

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.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Rémunération relative à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

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.

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel
135	1 370
150	1 375
160	1 385
175	1 395

180	1 430
200	1 517
230	1 588
250	1 783
300	2 946

Versions

- o [Article](#)
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

Versions

- o [Article 4](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- o [Article 5](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions

- o [Article 6](#)
En vigueur étendu

Révision et dénonciation

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.

- o **Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012**

- Replier Champ d'application

- o [Article](#)
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 règle 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 anti-rides, 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 :

– le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;

– la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;

– le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

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

Versions

o [Article](#)

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.

Versions

- o [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

Versions

- o [Article 2](#)
En vigueur étendu

Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

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.

Versions

- o [Article 3](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

Versions

- o [Article](#)
En vigueur étendu

(En euros.)

Coefficient	Salaire 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	Salaire minimum brut mensuel Echelon A	Salaire 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

Versions

- o [Article 4](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

Versions

- o [Article 5](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- o [Article 6](#)
En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions Informations

- o [Article 7](#)
En vigueur étendu

Révision et dénonciation

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.

Versions

o **Accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012**

- Replier Champ d'application

- o [Article](#)
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 réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B.

2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.

3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.

4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de

cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.

5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.

6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

– le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;

– la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;

– le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

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

Versions

o [Article](#)

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.

Versions

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

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.

Versions

- [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

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 37 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 68 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 104 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 136 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 172 €.

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

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

Versions

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

Dépôt et extension

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Révision et dénonciation

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.

- o **Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 20 janvier 2014 - art. 1)*

- [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.

Versions Informations

- [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. »

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

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	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

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

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 37 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 68 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 104 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 136 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 172 €.

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

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

Versions

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

o Avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima

*(1) Avenant n° 5 étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 18 mars 2014 - art. 1)*

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel
135	1 445
150	1 447
160	1 459
175	1 464
180	1 484
200	1 550
230	1 616
250	1 810
300	3 086

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

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel	
	Echelon A	Echelon B
135	1 445	1 488
150	1 447	1 490
200	1 550	1 597

230	1 616	1 664
240	1 641	1 690
245	1 696	1 747
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

Versions Informations

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans : 37 € ;
- après 6 ans : 68 € ;
- après 9 ans : 104 € ;
- après 12 ans : 136 € ;
- après 15 ans : 172 €.

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

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

Versions Informations

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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**

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

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.

Versions

- [Article 2](#)

En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans : 37,50 € ;
- après 6 ans : 69 € ;
- après 9 ans : 105 € ;
- après 12 ans : 137 € ;
- après 15 ans : 173 € ;
- après 25 ans : 200 € (nouvelle prime).

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

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

Versions

- [Article 3](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

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

o **Avenant n° 13 du 10 novembre 2016 relatif aux salaires minima**

(1) L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

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)

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 37,50 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

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](#).

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

o Avenant n° 16 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minima

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

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

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Date d'effet

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

o Avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 8 février 2019 - art. 1)*

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal brut mensuel
135	1 516
150	1 523
160	1 531
175	1 538
180	1 556
200	1 626
230	1 695
250	1 899
300	3 308

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

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal brut mensuel (échelon A)	Échelon B
135	1 516	1 543
150	1 523	1 550
200	1 626	1 655

230	1 695	1 725
240	1 722	1 752
245	1 780	1 812
250	1 899	1 933
270	2 378	2 421
300	3 308	3 367

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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](#).

Versions Informations

- [Article 5](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

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](#).

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

o Avenant n° 27 du 22 octobre 2020 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 10 mai 2021 - art. 1)

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes :

Coefficient	 Salaire minimum brut mensuel
135	1 547
150	1 554
160	1 562
175	1 569
180	1 588
200	1 659
230	1 729
250	1 937

270	2 426
300	3 377

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	
	Échelon A	Échelon B
135	1 547	1 578
150	1 554	1 585
200	1 659	1 692
230	1 729	1 764
240	1 757	1 792
245	1 816	1 852
250	1 937	1 976
270	2 426	2 475
300	3 377	3 445

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;

- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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](#).

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

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.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

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](#).

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

o Avenant n° 30 du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 610
150	1 622
160	1 636

175	1 652
180	1 673
200	1 745
230	1 815
250	2 023
270	2 512
300	3 463

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 610	1 642
150	1 622	1 654
200	1 745	1 780
230	1 815	1 851
240	1 849	1 886
245	1 895	1 933

250	2 023	2 063
270	2 512	2 562
300	3 463	3 532

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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.

Versions Informations

- [Article 5](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

o **Avenant n° 33 du 14 juin 2022 relatif aux salaires minima**

- [Article 1er](#)

En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 690
150	1 702
160	1 716
175	1 732
180	1 753
200	1 825
230	1 895
250	2 103
270	2 592
300	3 543

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 690	1 724
150	1 702	1 736
200	1 825	1 862
230	1 895	1 933
240	1 940	1 979
245	1 975	2 015
250	2 103	2 145
270	2 592	2 644
300	3 543	3 614

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté 137,00 € ;

- après 15 ans d'ancienneté 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté 200,00 €.

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)
En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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](#).

Versions Informations

- [Article 5 \(1\)](#)
En vigueur étendu

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

(Arrêté du 5 octobre 2022 - art. 1)

Versions

- [Article 6](#)
En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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

Avenant n° 34 du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima

- [Article 1er](#)
En vigueur étendu

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 779
150	1 792
160	1 807
175	1 824
180	1 846
200	1 921
230	1 995
250	2 214
270	2 729
300	3 730

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 779	1 815
150	1 792	1 828

200	1 921	1 960
230	1 995	2 035
240	2 043	2 084
245	2 079	2 121
250	2 214	2 259
270	2 729	2 784
300	3 730	3 805

Versions

- [Article 2](#)
En vigueur étendu

Prime d'ancienneté

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

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

- après 3 ans d'ancienneté 44,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté 75,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté 111,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté 143,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté 179,00 € ;
- après 20 ans d'ancienneté 190,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté 206,00 €.

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

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

Versions

- [Article 3](#)
En vigueur étendu

Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Versions Informations

- [Article 4](#)

En vigueur étendu

Égalité de traitement entre les salariés

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](#).

Versions Informations

- [Article 5 \(1\)](#)

En vigueur étendu

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

(Arrêté du 9 août 2023 - art. 1)

Versions

- [Article 6](#)

En vigueur étendu

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.

Versions Informations

- [Article 7](#)
En vigueur étendu

Date d'effet

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