

Convention collective de la coiffure

Code IDCC 2596- Brochure JO 3159

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798301648243

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	6
Champ d'application	7
Essai professionnel	8
Période d'essai	9
Préavis	11
Durée du préavis.....	11
Formalités	11
Heures pour recherche d'emploi	11
Clause de non-concurrence	13
Rappel des grands principes.....	13
Critères de validité d'une clause de non-concurrence.....	13
Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail	14
Renonciation à la clause de non-concurrence	15
Indemnité de licenciement.....	16
Indemnité de départ à la retraite	17
Congés pour événements familiaux	18
Compte épargne-temps	19
Jours fériés	20
Durée du travail	21
Dispositions communes à toutes les entreprises.....	21
Temps de travail effectif.....	21
Répartition hebdomadaire des heures de présence	21
Durée journalière.....	22
Amplitude journalière	22
Régime de la journée interrompue	22
Régime de la journée continue.....	22
Jeunes de moins de 18 ans.....	23
Repos hebdomadaire	23

Département de la Creuse	23
Travail le dimanche - Repos dominical	24
Heures supplémentaires	24
Travail à temps partiel.....	25
Dispositions applicables aux seules entreprises ayant réduit leur durée du travail	34
Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail.....	34
Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines	34
Octroi de jours RTT sur l'année	34
Modulation du temps de travail	35
Dispositions spécifiques aux cadres	37
Maladie, maternité, accident du travail, congé parental d'éducation	39
Maintien de salaire.....	39
Femmes en état de grossesse.....	39
Engagements de la branche en faveur des salariés en congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation.....	39
Classification des emplois	40
Classification employés techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure	40
Définition des critères de classement.....	40
Grille de pondération des critères de classement.....	48
Exemples – Cas pratiques de pondération	49
Classifications emplois de l'esthétique-cosmétique	50
Employés	50
Agents de maîtrise et cadres	51
Classification des employés non techniques.....	51
Classification des agents de maîtrise et cadres administratifs	52
Salaires, primes et indemnités	53
Prime d'ancienneté	53
Montant	53
Rémunération variable individuelle	54

Définition de l'objectif	54
Définition de la rémunération variable	54
Public concerné	54
Tenue de travail	55
Outillage.....	55
Rémunérations des apprentis	55
Apprentis niveau V.....	55
Apprentis niveau IV	55
Rémunérations des contrats de professionnalisation	56
Salaires minima	57
Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure	57
Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique.....	58
Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure.....	59
Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure	59
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	60
Liste des articles de la convention collective cités	61

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.

Code IDCC 2596- Brochure JO 3159

Organisations d'employeurs signataires : La fédération nationale de la coiffure française agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ; Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).

Organisations syndicales des salariés signataires : La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération nationale de la coiffure Force ouvrière ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

Champ d'application

Chapitre 1 - Article 1.1

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises et établissements métropolitains ayant une activité de coiffure, c'est-à-dire effectuant tous travaux sur le cheveu naturel et/ou artificiel sur la personne humaine quelles que soient les modalités d'exercice (salons de coiffure, hors salons de coiffure). Sont exclus les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication, la vente et l'importation de postiches ou de perruques. Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

La convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes est applicable à 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).

Essai professionnel

Chapitre 1 - Article 7.1.1

L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel qui consiste en une épreuve permettant à l'employeur de vérifier la qualification du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et fera l'objet d'une indemnité forfaitaire de déplacement basée sur sept fois le taux horaire minimum garanti du poste à pourvoir.

Lorsque l'employeur refuse le candidat présenté sur sa demande par un bureau de placement, il lui devra à titre d'indemnité de déplacement une somme égale à 2 heures de travail sur la base du SMIC.

Période d'essai

Avenant n° 14 du 18 mars 2009

Article 1er

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

- 2 mois maximum pour les emplois techniques de la coiffure, emplois de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques;
- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise ;
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

Article 2

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

- 1 mois maximum pour les emplois techniques de la coiffure, emplois de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques;
- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise ;
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

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

Il est également rappelé que le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 3

Toute suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge sa durée à due concurrence.

Article 4

En cas de rupture de la période d'essai, les parties sont tenues de respecter un délai de prévenance, conformément aux dispositions légales.

En tout état de cause, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les règles applicables en matière de licenciement ne s'appliquent pas à la rupture de la période d'essai. Cependant, si un motif disciplinaire est invoqué la procédure disciplinaire devra être respectée.

Article 5

La période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) est régie conformément aux dispositions légales applicables à ce type de contrat.

Préavis

Chapitre 1

Durée du préavis

Article 7.4.1

La durée du préavis pour les emplois techniques de la coiffure, emplois de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques est fixée de la manière suivante :

Lorsqu'elle résulte d'un licenciement :

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

Lorsqu'elle résulte d'une démission :

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

La durée du préavis pour les salariés cadres et agents de maîtrise est fixée à 3 mois.

L'ancienneté visée ci-dessus s'entend de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, période d'essai comprise.

Formalités

Article 7.4.2

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit la signifier à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le point de départ du préavis est fixé par la date de la première présentation de la lettre recommandée.

La lettre de licenciement doit nécessairement comporter le motif du licenciement.

Heures pour recherche d'emploi

Article 7.4.4

Pendant la période de préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour aux heures d'ouverture du bureau de placement s'il en existe un. Dans l'hypothèse d'un licenciement, cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération. Dans l'hypothèse d'une démission, cette absence ne sera pas rémunérée. En cas de désaccord, le choix des heures s'effectuera chaque jour alternativement par l'employeur et le salarié. En cas d'accord entre les parties,

les 2 heures journalières pourront être bloquées à des horaires fixes. En cas d'accord entre les parties, les heures peuvent être regroupées.

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces mêmes conditions, au prorata de leur durée du travail.

Clause de non-concurrence

Chapitre 1 - Article 7.2.4

Rappel des grands principes

Article 1er

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la coiffure et des professions connexes ;
- le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non-concurrence post-contractuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du commerce et de l'industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

Critères de validité d'une clause de non-concurrence

Article 2

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux conditions cumulatives suivantes :

Article 2.1

La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit avoir pour objet de protéger les intérêts légitimes de l'employeur (protection de sa clientèle et de son savoir-faire, etc.).

La clause doit par conséquent tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et préciser les fonctions du salarié susceptibles de concurrencer son employeur.

Article 2.2

La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

Dans le cadre de la coiffure à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise.

Article 2.3

La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer.

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

Article 2.4

La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière.

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non-concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail

Article 3

La clause de non-concurrence ne pourra être opposable au salarié que s'il dispose à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans un contrat en alternance (impliquant une alternance entre le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

Renonciation à la clause de non-concurrence

Article 4

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence sous les conditions suivantes :

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;
- en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;
- toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Indemnité de licenciement

Chapitre 1 - Article 7.5.1

Les salariés emplois techniques de la coiffure, emplois de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques bénéficient de l'indemnité légale de licenciement.

Les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficient (hormis en cas de faute grave, de départ à la retraite) d'une indemnité égale à 1/4 du mois de salaire par année de présence, avec plafond de 6 mois, le calcul s'effectuant sur la base du salaire réel moyen de la dernière année de présence.

Cependant, dans les cas où le montant de l'indemnité légale est plus avantageux que l'indemnité conventionnelle, l'employeur sera tenu d'appliquer le barème de l'indemnité légale.

Indemnité de départ à la retraite

Chapitre 1 - Article 7.5.1

Les salariés bénéficient de l'indemnité légale de départ à la retraite.

Congés pour événements familiaux

Chapitre 1 - Article 13.2

Les congés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement familial	Durée du congé
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	3 jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par le salarié	4 jours
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause. Ils constituent une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont attribués indistinctement sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre 1 - Article 6.2.2

Les femmes ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus disposeront d'une autorisation d'absence de 3 heures, sans réduction de la rémunération, le jour de la rentrée scolaire (ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées échelonnées de plusieurs enfants).

Accord du 3 février 2014 – Article 4.3.

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

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

Compte épargne-temps

Chapitre 1 - Article 18

Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent mettre en place un compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner les droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé de longue ou moyenne durée, ou d'anticiper un départ en retraite ou préretraite totale ou partielle.

Le compte épargne-temps est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise ou établissement de coiffure.

Il peut être alimenté, à la demande du salarié, dans la limite de 4 ans, par les éléments suivants :

- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail dans la limite de la moitié de ces jours au maximum par an ;
- les repos compensateurs de remplacement ;
- et les sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement, le cas échéant.

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés non rémunérés d'une durée minimale de 2 mois.

La demande du salarié concernant l'utilisation de tout ou partie du compte épargne-temps est présentée par écrit à l'employeur au moins 3 mois avant la date d'utilisation envisagée.

L'employeur donne son accord ou motive sa demande de report d'utilisation dans les 30 jours suivant la demande du salarié.

À défaut de réponse, la demande est supposée acceptée.

À l'issue du congé, le salarié, sauf « congé de fin de carrière », est réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à ses droits acquis et non utilisés dans le compte épargne-temps à la date de rupture du contrat de travail.

Jours fériés

Chapitre 1 - Article 14

Tous les salariés bénéficieront de jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle le 1er Mai, le 25 décembre et le 1er janvier.

Sur les 8 jours restants, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que 4 jours au maximum. Toutefois, sur appel au volontariat des salariés et par accord écrit, ce maximum de 4 jours fériés travaillés peut être porté à 5 jours.

L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser ledit jour par 1 journée de repos compensateur.

Dans le cas d'une rémunération, celle-ci fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Ce système spécifique de rémunération ou de compensation se substitue aux majorations liées au paiement d'heures supplémentaires.

En début d'année, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur établit et affiche un calendrier fixé en accord avec les salariés.

En cas de circonstances exceptionnelles (nécessité de service, absence d'un salarié), les dates pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance d'au moins 5 jours ouvrables.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération, ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

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

Durée du travail

Dispositions communes à toutes les entreprises

Chapitre 1 - Article 8.1

Temps de travail effectif

Article 8.1.1

La durée du travail se calcule en temps de travail effectif. Il s'agit du temps de travail pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif les interruptions suivantes :

- le temps consacré au trajet, hors mission (domicile/entreprise ou établissement), à l'habillage et déshabillage, sauf tenue imposée par l'employeur ;
- la coupure nécessaire au repas de midi ;
- les périodes de pause intercalaire dans une journée de travail à la condition que le salarié dispose pendant une durée d'au moins 20 minutes de la faculté effective de vaquer librement à des occupations personnelles à l'extérieur du salon ou dans un local aménagé au sein du salon sans relation directe avec la clientèle.
- Sont considérés comme temps de travail effectif :
 - les déplacements professionnels d'une entreprise ou établissement de coiffure à une autre entreprise ou établissement de coiffure du même groupe selon les directives de l'employeur ;
 - les missions et temps de déplacement au domicile de la clientèle selon les directives de l'employeur (exemple : mission de coiffure à domicile).

Répartition hebdomadaire des heures de présence

Article 8.1.2

La durée du travail à temps plein peut être répartie sur 4 jours, 4 jours et demi ou 5 jours maximum.

Durée journalière

Article 8.1.3

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures, sauf dispositions spécifiques applicables aux jeunes de moins de 18 ans.

Amplitude journalière

Article 8.1.4

L'amplitude journalière est le nombre d'heures compris entre le commencement et la fin de la journée de travail et incluant les heures consacrées au repos. L'amplitude journalière maximale est fixée à 11 heures.

Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à travailler au-delà de 21 heures, cette amplitude serait ramenée à 10 heures.

Toutefois, l'amplitude peut être portée de façon exceptionnelle à 12 heures pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de coiffure et faire face à des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à 2 jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

Régime de la journée interrompue

Article 8.1.6

En cas de journée interrompue, notamment par la fermeture de l'entreprise ou l'établissement de coiffure, l'employeur est tenu d'accorder à son personnel un repos intercalaire collectif de 2 heures au minimum situé au milieu de la journée de travail.

Néanmoins, les employeurs ont la faculté de supprimer ledit repos collectif tous les jours de la semaine sans autre obligation que de faire figurer cette disposition sur l'horaire de l'établissement, affiché et communiqué à l'inspection du travail ainsi qu'aux délégués syndicaux et/ou représentants du personnel avant application. Dans cette hypothèse, ils devront se conformer aux dispositions du régime de la journée continue.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir un repos intercalaire inférieur à 2 heures et au moins égal à 1 heure.

Régime de la journée continue

Article 8.1.7

En cas de journée continue, l'employeur est tenu de donner une coupure pour le repas de midi de 30 minutes minimum fixée pour chaque salarié en fonction des travaux à exécuter, mais au plus tôt à partir de 11 heures et au plus tard jusqu'à 15 heures.

Les modalités de prise desdits repos sont déterminées par l'employeur après consultation des salariés.

Jeunes de moins de 18 ans

Article 6.1

La réglementation du travail concernant les jeunes de moins de 18 ans s'effectuera dans la profession conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être occupés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail et après avis conforme du médecin du travail. La coupure pour repas de midi fixée à l'article 8.1.7 de la présente convention est portée à 1 heure pour les jeunes de moins de 18 ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement. Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Repos hebdomadaire

Chapitre 1 - Article 10

Les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche et de 1 journée supplémentaire, attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service.

Néanmoins, tout salarié peut bénéficier à sa demande de 2 jours de repos consécutifs une fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le 2e jour de repos hebdomadaire, notamment dans les hypothèses suivantes :

- en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident ;
- en cas de manifestations commerciales locales, opérations exceptionnelles liées à la promotion de l'entreprise ou établissement ;
- à la demande du salarié sous réserve qu'elle soit compatible avec les nécessités de service.

Département de la Creuse

Accord du 23 juin 2014

Les salariés des salons de coiffure du département de la Creuse bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'une durée de 48 heures consécutives, fixé au dimanche et lundi.

À l'occasion des fêtes de Noël et du jour de l'an, il pourra être demandé aux salariés de travailler deux lundis au maximum avant ces fêtes.

Le repos d'une durée de 2 jours sera pris à la convenance des salariés, par journée entière, de manière consécutive ou non, dans le trimestre qui suit ces fêtes, à compter du 2 janvier. Il pourra être accolé aux congés payés ou aux 2 jours de repos hebdomadaires.

Travail le dimanche - Repos dominical

Chapitre 1 - Article 9

Le repos dominical reste la règle de principe conformément au code du travail. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Dans ce cas, le travail dominical se fera par appel au volontariat. Les salariés seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

Le travail d'un dimanche donnera lieu à 1 journée de repos compensateur dans les 2 semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle de travail le dimanche égale à 1/24 du traitement mensuel du salarié.

Heures supplémentaires

Chapitre 1 - Article 8-1-5

Règles générales, majoration

Les heures supplémentaires sont une variable d'ajustement permettant de faire face aux surcroûts ponctuels d'activité. Le recours aux heures supplémentaires doit donc être limité à cet objet. De même, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées par les salariés qu'à la demande de leur employeur.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration en rémunération et aux repos compensateurs obligatoires conformément aux dispositions légales.

Dans l'état actuel des textes, les taux de majoration des heures supplémentaires sont les suivants :

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36e à la 39e heure	10 % jusqu'au 31/12/08	25 %
De la 40e à la 43e heure	25 %	25 %
À compter de la 44e heure	50 %	50 %

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions ne puissent excéder les modalités légales et réglementaires actuelles et à venir, notamment celles concernant le taux de majoration, son application dans le temps ou l'imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, qui dans ce cas se substitueraient automatiquement aux présentes dispositions conventionnelles.

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

Repos compensateur de remplacement

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

Le salarié est tenu informé par l'employeur du nombre d'heures dont le paiement est substitué par un repos compensateur de remplacement au moyen d'un relevé mensuel.

Les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les 3 mois qui suivent la date de leur acquisition (2 mois en cas de modulation), à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1er juillet au 31 août et du 15 décembre au 1er janvier.

À défaut de cette demande, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum de 1 an à compter de leur date d'acquisition.

Les repos non pris à l'expiration de ce délai de 1 an seront indemnisés.

Le choix de la date de ce repos compensateur de remplacement est subordonné aux nécessités de service.

En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées.

Les heures supplémentaires dont le paiement et la majoration sont remplacés en totalité par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel fixé ci-dessus.

Travail à temps partiel

Avenant n° 38 du 21 janvier 2016

Définition et champ d'application du temps partiel

Article 1.1

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures hebdomadaires) ou à la durée conventionnelle équivalente. Tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99 % du temps plein.

Il existe désormais depuis la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi une durée de travail minimale pour les salariés à temps partiel, fixée à 24 heures par semaine.

Cette disposition s'applique aux nouveaux contrats conclus à temps partiel entre le 1er janvier et le 22 janvier 2014 et à ceux conclus à compter du 1er juillet 2014.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent de la branche doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 24 heures par semaine.

Certaines dérogations sont prévues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Cette loi permet notamment aux partenaires sociaux de déroger à la durée minimale de 24 heures par voie d'accord étendu.

Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel

Contrat de travail

Article 3.1.3

Selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Éléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif

Article 3.1.4

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption d'activité ne pourra excéder 2 heures.

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail, il doit préciser les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et/ou la répartition du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail hebdomadaire, il doit préciser la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de la modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition du travail ne sera pas considéré comme fautif, dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Cas de dérogation à la durée minimale légale des contrats à temps partiel

Article 3.2

Cas de dérogation prévus par l'accord collectif

Article 3.2.1

A. – Dérogations liées aux coiffeurs

Ce cas de dérogation vise les métiers techniques de la coiffure.

La durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel est fixée à raison de 16 heures hebdomadaires.

Il est précisé que les 16 heures travaillées doivent être nécessairement réparties sur les journées du vendredi et du samedi de la façon suivante :

- vendredi : 8 heures.
- samedi : 8 heures.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B. – Dérogations liées aux métiers de l'esthétique

Cette dérogation vise les emplois de l'esthétique et cosmétique.

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés à l'esthétique et cosmétique est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires.

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimale de travail est de 7 heures sur une journée complète et contractuellement définie.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. – Dérogations liées aux métiers d'agent de maîtrise et/ou cadre administratif

Cette dérogation vise les agents de maîtrise et/ou cadres administratifs.

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des postes d'agent de maîtrise ou des postes de cadre d'administratif est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires sur une journée contractuellement définie.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

D. – Dérogations liées aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

Cette dérogation vise les emplois affectés aux tâches de nettoyage.

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés aux tâches de nettoyage est fixée à raison de 2 heures hebdomadaires consécutives.

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimale de travail est de 2 heures consécutives jusqu'à concurrence de 24 heures hebdomadaires.

Au-delà de la 24e heure hebdomadaire, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de temps partiel, les heures travaillées sont réparties librement par l'employeur dans la semaine de travail jusqu'à concurrence de 35 heures.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une

durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Cas de dérogation prévus par la loi

Article 3.2.2

A. – Contrats à temps partiel à durée déterminée et contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernés par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou de suspension du contrat de travail.

L'ordonnance clarifie ainsi la situation des contrats de remplacement en précisant que la durée minimale de 24 heures ne trouve pas à s'appliquer à ces contrats, afin qu'un salarié dont la durée du travail était inférieure à 24 heures hebdomadaires puisse être remplacé par un salarié recruté sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel en deçà de 24 heures hebdomadaires, ayant conclu un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission (intérim) au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou de suspension du contrat de travail.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B. – Contrats d'une durée au plus égale à 7 jours

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernés par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

La durée minimale journalière de travail des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours est fixée au minimum à 4 heures et ne comportera pas d'interruption d'activité le cas échéant.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C. – Dérogations individuelles

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle est également possible si le salarié en fait la demande par demande écrite et motivée dans les deux situations suivantes :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures.

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel ayant conclu à leur demande un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Heures complémentaires et compléments d'heures

Article 4.1

Lorsque le temps de travail du salarié à temps partiel excède la durée prévue au contrat, deux régimes juridiques distincts s'appliquent :

- le régime des compléments d'heures ;
- le régime des heures complémentaires.

Complément d'heures par avenant

Article 4.1.1.

La loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré un nouvel outil : les compléments d'heures par avenant. Aussi, la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat pendant une période donnée.

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus par salarié est limité à huit par an sauf remplacement d'un salarié absent momentanément désigné.

La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Le complément d'heures par avenant sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures.

Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants seront majorées de 15 %.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Heures complémentaires

Article 4.1.2.

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre

d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire inscrite à son contrat.

À défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat.

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

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation de ces heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. À défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

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

Les salariés à temps partiel peuvent être conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire). Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 12 % du salaire ;

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

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

Passage du temps complet au temps partiel

Article 4.1.3.

A. – Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

B. – Passage à temps partiel demandé par le salarié

Le salarié à temps complet qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre remise en main propre contre

décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

C. – Passage à temps partiel demandé par l'employeur

Pour les salariés à temps complet, tout passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail, nécessitant leur accord. Le salarié peut refuser cette modification, sans que ce refus constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

D. – Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur

Lorsque l'employeur envisage la réduction de la durée du travail d'un salarié à la suite de difficultés économiques, il en informe celui-ci par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

E. – Passage du temps partiel au temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise.

Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Dispositions applicables aux seules entreprises ayant réduit leur durée du travail

Chapitre 1 - article 8.2

Ces dispositions sont applicables aux seules entreprises ayant réduit de manière effective le temps de travail de leurs salariés en application des lois du 13 juin 1998 (dite Aubry I) et du 19 janvier 2000 (dite Aubry II).

Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail

Article 8.2.1

La réduction du temps de travail peut se réaliser par une réduction quotidienne ou hebdomadaire des heures de travail.

Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines

Article 8.2.2

La réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi, sur une période de 4 semaines, de 1 ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

Un calendrier préalablement établi par l'employeur fixe les dates de prise des journées ou demi-journées de repos. Ces dates peuvent être modifiées par l'employeur sous réserve que la modification soit notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Octroi de jours RTT sur l'année

Article 8.2.3

La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

La réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi de 25 journées de repos sur l'année.

La prise d'un jour de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les dates d'octroi de ces journées de repos sont décidées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur, sur l'année civile en cours. Les dates sont fixées et notifiées au salarié au moins 2 mois à l'avance. En cas de modification des dates fixées pour la prise de ces jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié

dans un délai de 7 jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir. Les périodes de plus faible activité sont à privilégier pour positionner les jours liés à la réduction du temps de travail. Ils doivent être pris par année civile considérée et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sous réserve des dispositions relatives au compte épargne-temps. Les jours non pris dans l'année civile du fait du salarié sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice.

Modulation du temps de travail

Article 8.2.4

L'horaire servant de base à la modulation est fixé à 35 heures hebdomadaires en moyenne. La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

La durée du travail est calculée en moyenne hebdomadaire sur l'année civile. Afin de permettre la prise en compte des variations de fréquentation de la clientèle, les entreprises ou établissements de coiffure peuvent mettre en place une modulation des horaires et de la durée du travail. Cette modulation consiste à faire varier l'horaire et la durée de travail hebdomadaire sur des périodes prédéfinies sur tout ou partie de l'année.

Elle vise à adapter la durée de travail des salariés aux variations prévisibles ou imprévisibles de fréquentation de la clientèle des salons de coiffure. Les heures de travail effectif accomplies au-delà et en deçà de 35 heures par semaine se compensent arithmétiquement.

La limite hebdomadaire normale en « période haute » ne pourra dépasser 42 heures de travail effectif dans la limite de 12 semaines. Toutefois, cette durée hebdomadaire de 42 heures pourra être portée à 44 heures dans la limite de 4 semaines dans l'année. Sauf accord exprès et exceptionnel de l'employeur, le personnel ne pourra pas utiliser de jours de repos liés à la réduction du temps de travail pendant ces « périodes hautes ». La limite hebdomadaire en « période basse » ne pourra descendre en dessous de 16 heures réparties sur 2 à 3 jours maximum. La durée de ces « périodes basses » ne pourra excéder 4 semaines dans l'année. Les journées entières ou demi-journées de repos d'ARTT liées à la réduction du temps de travail pourront être combinées avec ce système de modulation. Le choix des jours de repos qui seront accordés appartiendra pour partie au salarié et pour partie à l'employeur, en respectant un délai de prévenance minimum de 2 mois. Ces jours devront être pris tout au long de l'année. La modulation peut être mise en oeuvre soit pour l'ensemble d'un établissement, soit pour une catégorie identifiée de personnel.

L'employeur, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel s'ils existent, établit et affiche dans l'établissement, au plus tard le 1er octobre de chaque année pour l'année suivante, un programme indicatif annuel définissant les « périodes hautes » et les « périodes basses » ainsi que des horaires de travail correspondant à ces périodes. Tout changement décidé par l'employeur concernant ce programme de modulation devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours, sauf cas exceptionnels (maladie, accident, absence injustifiée) ou accord des salariés concernés. En cas de modification collective, celle-ci fera l'objet de la même consultation que ci-avant. Pendant la période de

modulation, un document individuel d'information sera annexé au moins une fois par mois au bulletin de paie afin de préciser le décompte intermédiaire des heures de travail effectives accomplies. Dans les 30 jours suivant cette information, le salarié pourra faire connaître ses observations sur la conformité du décompte enregistré par l'employeur.

Lorsque, en cours de période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de délégué syndical et/ou de représentant du personnel, cette interruption pourra être décidée après information écrite auprès des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suppression d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible dans le cas où la programmation de la modulation fixée dans l'entreprise ou l'établissement ne peut pas être respectée. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Pour le décompte des heures modulées, toute semaine comportant une période de chômage partiel est considérée comme équivalente à une durée de 35 heures.

Les entreprises mettant en oeuvre un système de modulation des horaires de travail pourront lisser la rémunération de leurs salariés. Ceux-ci seront ainsi rémunérés en fonction d'une rémunération mensuelle de base, indépendante du nombre d'heures réellement effectuées, et établie sur la base mensuelle correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation se calcule sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle s'applique pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de mise ou de départ à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière (ou 2 dernières) échéance(s) de paie. Dans le cas contraire, un rappel de salaire sera effectué (1).

Cependant, le salarié licencié pour motif économique conserve, s'il y a lieu, le supplément de rémunération qu'il aura perçu par rapport à son temps de travail effectif.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 8.2.5

La réduction du temps de travail des salariés cadres peut être mise en oeuvre sous forme d'une diminution de leur durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, dans les conditions prévues au présent article.

Cadres soumis à un régime de forfait en jours

Peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours les cadres au sens de la convention collective nationale de la coiffure, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres, la réduction du temps de travail se traduit par l'attribution de 10 jours ouvrés de repos supplémentaires, par période entière de 12 mois. Ces jours de repos supplémentaires ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, détermine le nombre de jours travaillés dans l'année. Déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, et des jours de repos au titre de la réduction d'horaire, ce nombre de jours travaillés ne peut pas excéder, pour un salarié à temps complet, 217 jours dans l'année, pour toute année entière.

Les catégories de personnel concernées par le forfait en jours sont les suivantes :

- responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ;
- responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ;
- responsable d'établissement de 20 salariés et plus ;
- animateur de réseau de 2 à 5 établissements ;
- animateur de réseau de 6 à 10 établissements ;
- animateur de réseau de plus de 10 établissements.

Le forfait en jours ne pourra concerner que les responsables d'établissement cadres, et ce quel que soit l'effectif.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Les jours de repos, attribués au titre de la réduction du temps de travail, sont pris par journée entière ou par demi-journée en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. À cet effet, l'employeur doit établir un décompte annuel du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné.

Les jours dépassant le plafond annuel de 217 jours doivent être récupérés durant les 3 premiers mois de l'année suivante, au titre de laquelle le plafond est réduit d'autant.

Chaque année, un bilan sera fait avec chaque salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail.

Maladie, maternité, accident du travail, congé parental d'éducation

Maintien de salaire

La convention collective ne prévoit aucune disposition en ce qui concerne le maintien de salaire dû par l'employeur en cas d'arrêt de travail.

Femmes en état de grossesse

Chapitre 1 - Article 6.2.1

Les femmes en état de grossesse bénéficieront, sans changement de rémunération, de 1 demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.

Engagements de la branche en faveur des salariés en congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation

Accord du 3 février 2014 - Article 4.1.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés. À cet égard, en aucun cas un salarié ne peut être sanctionné ni écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une formation en raison de l'utilisation de ses droits en matière de parentalité.

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des personnes concernées. Ainsi, à l'issue d'un de ces congés, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa rémunération doit également être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que lui ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles réalisées dans son entreprise.

De même, la durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, en particulier pour le calcul de sa prime d'ancienneté.

Classification des emplois

Classification employés techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure

Avenant n° 23 du 16-4-2012, Avenant n° 32 du 19-2-2014, Avenant n° 47 du 11-5-2023, Avenant n° 49 du 14-3-2024, Avenant n° 50 du 14-3-2024

La grille de classifications utilise des critères classants au sein de trois échelons et de trois niveaux, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction des critères suivants :

- 1° La qualification ;
- 2° Les compétences ;
- 3° Les tâches exercées ;
- 4° L'autonomie et la responsabilisation.

Définition des critères de classement

Niveau 1

Niv./Éch .	Emploi s	Qualification s	Compétence s	Tâches à exercer	Autonomie/ responsabilit é
Échelon 1	Coiffeur débutan t	Formation CAP sans obtention du diplôme ou diplôme hors coiffure suivi d'un module qualifiant d'au moins 12 mois.	Travail en équipe. Connaissances des actes techniques de la coiffure, de l'emploi et de l'outillage. Notion de services au client.	Assimilation des outils et supports liés à l'activité. Travail en équipe. Accueil du client. Hygiène et propreté du salon et du poste de travail.	Utilisation des modes opératoires, consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites.
Échelon 2	Coiffeur	CAP coiffure ou diplôme niveau V hors coiffure suivi d'un module coiffure qualifiant de 12 mois + 1 module qualifiant	Travail en équipe. Notion de services et de satisfaction du client. Mise en oeuvre des techniques de coiffure. Respect des	Utilisation des outils et supports liés à l'activité. Prise en charge du client. Hygiène et propreté du salon et du poste de travail.	Maintien du bon déroulement du processus de travail. Pas de responsabilité hiérarchique.

Niv./Éch.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/responsabilité
		coiffure de 6 mois.	règles d'hygiène et de sécurité.		
Échelon 3	Coiffeur confirmé	CAP coiffure ou mention complémentaire ou diplôme niveau V hors coiffure suivi d'un module qualifiant coiffure de 12 mois + 1 module qualifiant coiffure de 6 mois, Certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus »	Maîtrise du travail en équipe. Savoir-faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client. Mise en oeuvre des techniques de coiffure. Conseil et vente. Transmission des connaissances. Connaissance et respect des règles d'hygiène et de sécurité.	Utilisation et optimisation des outils et supports liés à l'activité. Accueil du client (du diagnostic à l'encaissement). Tuteur. Hygiène et propreté du salon et du poste de travail.	Faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prise d'initiative concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.

Niveau 2

Niv./Éch	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ responsabilité
Échelon 1	Coiffeur qualifié OU technicien	CAP et BP ou diplôme niveau IV hors coiffure suivi d'1 module qualifiant coiffure de 12 mois + 1 module qualifiant coiffure de 6 mois, Certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » , BTM Coiffeur	Utilisation de la polyvalence sur les actes techniques et de services de coiffure. Intégration dans ses actions de la notion de gestion des stocks. Aptitude à transmettre des connaissances. Connaissance et application des règles d'hygiène et de sécurité.	Maîtrise des outils et supports liés à l'activité. Accueil du client (du diagnostic à l'encaissement). Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Veille à l'hygiène et à la propreté du salon et du poste de travail.	Faire une face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prise d'initiative concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.
Échelon 2	Coiffeur hautement qualifié OU technicien qualifié	CAP et/ou BP ou diplôme niveau IV hors coiffure suivi de 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois, Certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » , BTM Coiffeur	Maîtrise de la polyvalence et de l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de services et de gestion des stocks. Aptitude à gérer les actions commerciales. Maîtrise, respect et application des règles d'hygiène et de sécurité. Maîtrise de la	Maîtrise des outils et supports liés à l'activité. Utilisation des outils de gestion de caisse. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Participation en collaboration avec son supérieur à la	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.

Niv./Éch.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ responsabilité
			transmission des connaissances.	réalisation d'opération commerciale. Fidélisation et gestion de la clientèle. Veille à l'hygiène et à la propreté du salon.	
Échelon 3	Coiffeur très hautement qualifié OU assistant manager OU technicien hautement qualifié	CAP et/ou BP ou diplôme niveau III hors coiffure suivi de 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois, CQP responsable de salon de coiffure, ou BM III, BTS « Métiers de la coiffure », Certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus », CQP « Manager un salon de coiffure », BTM Coiffeur	Maîtrise la polyvalence et l'organisation des aspects techniques de la coiffure, de services. Maîtrise de la gestion des stocks et de caisse. Gestion et suivi des actions commerciales. Maîtrise de la gestion du client. Maîtrise et application des règles d'hygiène et de sécurité.	Maîtrise des outils et supports liés à l'activité. Gestion et optimisation des stocks. Gestion des outils de caisse. Tuteur d'un jeune en alternance. Capacité à écouter, comprendre et convaincre. Implication. Motivation de l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Assistance à la mise en oeuvre des opérations commerciales. Transmission de consignes claires et précises. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon.	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique. Responsabilité des décisions prises.

Niveau 3

Niv./Éch. h.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie / responsabilité
Échelon 1	Manager	CAP et/ou BP ou diplôme niveau III hors coiffure suivi de 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois, CQP responsable de salon de coiffure, BM III, BTS « Métiers de la coiffure », Certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » , CQP « Manager un salon de coiffure » , BTM Coiffeur	Maîtrise et optimisation de la gestion du client. Maîtrise de la gestion des stocks. Prise d'initiatives. Gestion et optimisation de l'organisation du travail en fonction des flux. Anticipation des points bloquants. Délégation et prise de recul en cas de difficultés rencontrées. Connaissance de la législation du travail, de l'hygiène et de la sécurité.	Implication dans les actions du salon. Capacité à écouter, comprendre et convaincre. Motivation de l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Transmission de consignes claires et précises. Fixation et hiérarchisation des priorités. Élaboration d'un préplanning d'activité pour validation du supérieur. Proposition au supérieur d'un plan de formation des salariés. Participation et mise en oeuvre des opérations commerciales. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon.	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en rendant des comptes au supérieur hiérarchique. Responsabilité des décisions prises. Participation à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prise de décisions opérationnelles appropriées.
Échelon 2	Manager confirmé OU animateur de réseau	CAP et/ou BP ou CQP responsable de salon de coiffure, BM III, diplôme niveau III hors coiffure + expérience d'au moins	Maîtrise et optimisation de la gestion du client. Compétences nécessaires à la gestion des stocks.	Structuration des ressources humaines et matérielles. Négociation. Délégation à bon escient. Analyse et rédaction des rapports d'activité. Capacité à écouter,	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique.

Niv./Éch.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie / responsabilité
		2 ans sur un poste de management, BTS « Métiers de la coiffure », Bachelor « Coiffure et Entrepreneurat », Certificat « Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus », CQP « Manager un salon de coiffure », BTM Coiffeur .	Gestion de l'application de la réglementation économique et sociale. Optimisation des relations humaines et maîtrise des techniques pour atteindre les objectifs. Préparation et lecture d'un tableau de bord. Maîtrise de règles d'hygiène et de sécurité. Encadrement : évaluation des contraintes économiques, sociales et commerciales pour définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : maîtrise de l'approche commerciale, économique du secteur	comprendre et convaincre pour atteindre les objectifs fixés. Élaboration d'une fiche de poste et participation au recrutement et à l'intégration des salariés. Organisation et préparation du planning de formation des salariés sous ses ordres. Élaboration du planning d'activité et soumission à son supérieur. Élaboration d'un plan d'action commerciale. Optimisation et responsabilité de la gestion des stocks. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon. Communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon. Faire face, anticiper et gérer les imprévus.	Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en rendant des comptes au supérieur hiérarchique. Responsabilité des décisions prises. Participation à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prise de décisions opérationnelles appropriées.

Niv./Éch.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie / responsabilité
			pour participer à la conception et à la mise en oeuvre de la stratégie d'entreprise.		
Échelon 3	Manager hautement qualifié OU animateur de réseau confirmé	CAP et/ou BP + CQP responsable de salon de coiffure, BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management, diplôme niveau III hors coiffure + expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management et/ou d'animation de point de vente, BTS « Métiers de la coiffure », Bachelor « Coiffure et Entrepreneurat » + 2 ans d'expérience sur un poste correspondant à la formation avec pratique des composantes de son référentiel, Certificat « Réaliser des techniques de	Prise en compte de la législation du droit du travail. Maîtrise de la gestion d'équipe, de la réalisation de planning d'activité et de tableaux de bord. Appréhension des relations humaines et maîtrise des techniques pour atteindre les objectifs. Élaboration des actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie. Encadrement : évaluation des contraintes économiques, sociales et commerciales pour	Élaboration et suivi des tableaux de bord d'activité avec le manager concerné. Participation au recrutement. Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles. Gestion des managers sous son autorité. Création des conditions techniques pour atteindre les objectifs. Veille au respect des actions commerciales, des valeurs de l'entreprise, de l'esprit d'équipe. Veille au respect des règles d'hygiène et de propreté du salon. Interface avec les sous-traitants et fournisseurs.	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en rendant des comptes au supérieur hiérarchique. Responsabilité des erreurs commises et des décisions prises. Participation à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prise de décisions opérationnelles appropriées. Valorisation de l'entreprise à l'extérieur.

Niv./Éch.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie / responsabilité
		coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus » , CQP « Manager un salon de coiffure » , BTM Coiffeur	définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : maîtrise de l'approche commerciale, économique du secteur pour participer à la conception et à la mise en oeuvre de la stratégie d'entreprise.		

Grille de pondération des critères de classement

Il s'agit de déterminer, pour chaque emploi recensé et décrit, si pour chacun des critères cet emploi correspond au 1er, 2e ou 3e niveau et échelon tels que définis dans l'accord de branche.

Il s'agit, à partir de ce travail, d'établir la valeur de l'emploi à partir du tableau de pondération des critères et de positionner ensuite l'emploi dans la grille de classification.

Le tableau de pondération des critères permet d'obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l'emploi dans chaque critère. Le total de points ainsi obtenus permet ensuite dans la grille de classifications de définir la plage de points à laquelle est rattaché l'emploi (de 10 à 160 points).

Étant donné l'importance de la formation continue dans la branche coiffure, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter un critère à l'évaluation du salarié. En effet, la formation permettant l'acquisition de savoir plus ou moins maîtrisé il semblait important d'en tenir compte.

Cheminement : Évaluation de l'emploi par critère → Nombre de points par critère
→ Total de points, grille de pondération → = Niveau et échelon

Niveau	Échelon	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
I					Minimum 2 jours par an	
	1	2	5	1	2	10
	2	7	9	2	2	20
	3	12	10	4	4	30
II					Minimum 3 jours par an	
	1	18	14	5	3	40
					Minimum 4 jours par an	
	2	24	18	12	6	60

Niveau	Échelon	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
	3	34	28	22	6	90
III					Minimum 5 jours par an	
	1	48	36	28	8	120
					Minimum 6 jours par an	
	2	55	40	35	10	140
	3	66	34	48	12	160

Exemples – Cas pratiques de pondération

Principes généraux

Pondérer, coter un emploi consiste à choisir le niveau et l'échelon qui lui correspondent le mieux pour chacun des critères. Cette identification s'effectue en repérant dans la description de l'emploi, les situations qui se rapprochent le plus de la définition de chacun des niveaux et échelons.

Exemple

Compétences : maîtrise la polyvalence et les différents actes techniques : coloration, coupe, coiffage, description d'actes techniques comme attaches, chignons..., gestion des stocks = 25 points.

Tâches exercées : contrôle de la caisse, gère les stocks, participation aux opérations commerciales, bon taux de fidélisation clientèle, bonne gestion des fiches clients, tuteur d'un jeune en contrat d'apprentissage, respecte les règles d'hygiène et de sécurité = 25 points.

Autonomie-responsabilité : sait faire face aux différentes situations de travail sans assistance hiérarchique, sait prendre des initiatives devant une situation simple = 9 points.

Suivi formation : 2 jours de formation en moyenne dans l'année = 2 points.

Total points = 61 points.

Salarié classé au niveau II, échelon 2

Classifications emplois de l'esthétique-cosmétique

Employés

Avenant n° 24 du 16-4-2012

Niveau	Définition des emplois	Coefficient
1	Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel).	105
2	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP « Maquilleur conseil animateur » et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession.	115
3	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP « Maquilleur conseil animateur » et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce certificat ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	125
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique.	135
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	145

6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique.	155
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme.	165

Agents de maîtrise et cadres

Chapitre 3 - Article 1.4.4

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.
I. — Agents de maîtrise	
Catégorie A	
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 6 opérateurs sous ses ordres	235
Catégorie B	
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres	290
II. — Cadres	
Directeur ou directrice du service d'esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres	330

Classification des employés non techniques

Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 - Article 1.4

DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
1. Personnel de nettoyage ou de gros travail ; manutentionnaire.	100
2. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110
3. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession ; employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession.	120
4. Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; secrétaire.	130

Classification des agents de maîtrise et cadres administratifs

Chapitre 3 - Article 1.4.3

Définition des emplois	COEF.
I. — Agents de maîtrise	
1. Secrétaire de direction	230
2. Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	240
3. Attaché de direction	250
4. Chef de service administratif : dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un service aux attributions délimitées	285
4. Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés	285
5. Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants	295
5. Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295
6. Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés	305
II. — Cadres administratifs	
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330
Positions supérieures	
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent	330 et au-dessus

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 - Article 1.8

Au titre de l'ancienneté, il sera ajouté au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel une prime d'ancienneté, calculée de la manière suivante :

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. A défaut, celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.

Lorsque le salaire et les accessoires de salaire nécessitent l'attribution d'un complément calculé de façon à porter la rémunération au salaire minimum de croissance, la prime d'ancienneté doit être ajoutée au salaire minimum de croissance.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

Montant

Avenant n° 51 du 03-12-2025 étendu par arrêté du 17-02-2026, JO 24-02-2026, applicable à compter du 1^{er} mars 2026

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	36 €
À partir de 7 ans	49 €
À partir de 9 ans	64 €
À partir de 12 ans	82 €
À partir de 15 ans	99 €
À partir de 20 ans	117 €

Rémunération variable individuelle

Avenant n° 13 du 20 novembre 2008

Article 1er

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

Définition de l'objectif

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

Définition de la rémunération variable

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

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

Par ailleurs, il est précisé que l'objectif minimum à atteindre ainsi que le pourcentage défini par l'entreprise doivent être fixés de manière individuelle et personnelle dans le contrat de travail qui en fixera les modalités d'application et éventuellement de révision du pourcentage, sachant que ce dernier ne peut être inférieur au taux fixé ci-avant. Pour les contrats existants, ces dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pour ce qui concerne les salariés déjà concernés par une clause d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne pourront être remises en cause, à l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant. Dans ce cas, les entreprises disposeront d'un délai de révision de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour tous les salariés concernés par ces nouvelles dispositions, il ne peut être tenu compte de la rémunération variable dans le calcul du minimum conventionnel.

Public concerné

Article 2

Sont concernés par ces nouvelles dispositions conventionnelles les salariés employés techniques de la coiffure, coiffeurs, et employés de l'esthétique-cosmétique.

Tenue de travail

Chapitre 1 - Article 16

Si l'employeur impose à son personnel le port de tenues particulières, il devra les procurer à ses frais aux membres du personnel et en assurer le nettoyage. Elles demeureront la propriété de l'employeur.

Outillage

Avenant n° 29 du 2 juillet 2012

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage ainsi mis à la disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et le salarié est responsable de son utilisation conforme. Il est conservé au sein du salon en dehors des heures de service du salarié et inventorié à l'issue du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3251-2 du code du travail toute dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte desdits matériels engageant la responsabilité civile du salarié peut donner lieu à une compensation salariale correspondant à la valeur du matériel qui lui est confié et dont il a l'usage et la garde.

À la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses paires de ciseaux adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le salon et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entière responsabilité du salarié.

Rémunérations des apprentis

Avenant n° 28 du 2-7-2012

Article 1er

Apprentis niveau V

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue aux articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail en fonction de la tranche d'âge considérée et de l'année d'exécution du contrat ; chaque pourcentage du Smic étant majoré de deux points.

Apprentis niveau IV

Article 2

Quelle que soit la qualité de l'employeur (même employeur, ou employeur différent), la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau IV, après avoir obtenu un diplôme de coiffure de niveau V par la voie de

l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'éducation nationale, sous contrat d'association avec l'État ou purement privé, est définie comme suit :

Âge	Période	Taux de rémunération
16-17 ans	1re année	57 % du Smic
	2e année	67 % du Smic
18-20 ans	1re année	67 % du Smic
	2e année	77 % du Smic
21 ans et plus	1re année et 2e année	80 % du Smic

Rémunérations des contrats de professionnalisation

Accord du 18 novembre 2022

Article 7.2.4

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de seize à vingt-cinq ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

Âge	Qualification inférieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)	Qualification égale ou supérieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 26 ans.

Salaires minima

Avenant n° 51 du 03-12-2025 étendu par arrêté du 17-02-2026, JO 24-02-2026, salaires applicables à compter du 1^{er} mars 2026

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 heures
Niveau 1. Échelon 1	
Coiffeur(se) débutant(e)	1 843 €
Niveau 1. Échelon 2	
Coiffeur(se)	1 843 €
Niveau 1. Échelon 3	
Coiffeur(se) confirmé(e)	1 845 €
Niveau 2. Échelon 1	
Coiffeur(se) qualifié(ée) ou technicien(ne)	1 869 €
Niveau 2. Échelon 2	
Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien (ne) qualifié(e)	1 944 €
Niveau 2. Échelon 3	
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	2 055 €
Niveau 3. Échelon 1	
Manager	2 183 €

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 heures
Niveau 3. Échelon 2	
Manager confirmé(e) Animateur(trice) de réseau débutant	2 623 € 3 122 €
Niveau 3. Échelon 3	
Manager hautement qualifié(e) Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3 271 € 3 367 €

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
105	1 843 €
115	1 843 €
125	1 845 €
135	1 855 €
145	1 871 €
155	1 944 €
165	2 055 €

Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
100	1 843 €
110	1 843 €
120	1 845 €
130	1 855 €

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
230	1 919 €
240	1 919 €
250	1 952 €
285	2 220 €
295	2 251 €
305	2 363 €
330	2 477 €
330 et au-dessus	2 806 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

QR code



Lien

www.editionsjuleslamy.fr/176-2/

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Chapitre 1 - Article 1.1.....	7
Chapitre 1 - Article 7.1.1.....	8
Avenant n° 14 du 18 mars 2009	9
Article 1er.....	9
Article 2.....	9
Article 3.....	9
Article 4.....	9
Article 5.....	10
Chapitre 1	11
Article 7.4.1.....	11
Article 7.4.2.....	11
Article 7.4.4.....	11
Chapitre 1 - Article 7.2.4.....	13
Article 1er.....	13
Article 2.....	13
Article 2.1.....	13
Article 2.2.....	13
Article 2.3.....	14
Article 2.4.....	14
Article 3.....	14
Article 4.....	15
Chapitre 1 - Article 7.5.1.....	16
Chapitre 1 - Article 7.5.1.....	17
Chapitre 1 - Article 13.2.....	18
Chapitre 1 - Article 6.2.2.....	18
Accord du 3 février 2014 – Article 4.3.	18
Chapitre 1 - Article 18.....	19
Chapitre 1 - Article 14.....	20

Chapitre 1 - Article 8.1 21
 Article 8.1.1 21
 Article 8.1.2 21
 Article 8.1.3 22
 Article 8.1.4 22
 Article 8.1.6 22
 Article 8.1.7 22
 Article 6.1 23
Chapitre 1 - Article 10 23
Accord du 23 juin 2014 23
Chapitre 1 - Article 9 24
Chapitre 1 - Article 8-1-5 24
Avenant n° 38 du 21 janvier 2016 25
 Article 1.1 25
 Article 3.1.3 26
 Article 3.1.4 26
 Article 3.2 27
 Article 3.2.1 27
 Article 3.2.2 29
 Article 4.1 30
 Article 4.1.1 31
 Article 4.1.2 31
 Article 4.1.3 32
Chapitre 1 - article 8.2 34
 Article 8.2.1 34
 Article 8.2.2 34
 Article 8.2.3 34
 Article 8.2.4 35
 Article 8.2.5 37
Chapitre 1 - Article 6.2.1 39
Accord du 3 février 2014 - Article 4.1. 39

Avenant n° 23 du 16-4-2012, Avenant n° 32 du 19-2-2014, Avenant n° 47 du 11-5-2023, Avenant n° 49 du 14-3-2024, Avenant n° 50 du 14-3-2024 40

Avenant n° 24 du 16-4-2012 50

Chapitre 3 - Article 1.4.4..... 51

Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 - Article 1.4 51

Chapitre 3 - Article 1.4.3..... 52

Avenant n° 10 du 12 décembre 2007 - Article 1.8 53

Avenant n° 51 du 03-12-2025 étendu par arrêté du 17-02-2026, JO 24-02-2026, applicable à compter du 1^{er} mars 2026 53

Avenant n° 13 du 20 novembre 2008..... 54

 Article 1er..... 54

 Article 2..... 54

Chapitre 1 - Article 16..... 55

Avenant n° 29 du 2 juillet 2012..... 55

Avenant n° 28 du 2-7-2012 55

 Article 1er..... 55

 Article 2..... 55

Accord du 18 novembre 2022..... 56

 Article 7.2.4..... 56

Avenant n° 51 du 03-12-2025 étendu par arrêté du 17-02-2026, JO 24-02-2026, salaires applicables à compter du 1^{er} mars 202657

Source : www.legifrance.gouv.fr