

Convention collective de l'esthétique - cosmétique et enseignement associé

Code IDCC 3032 - Brochure JO 3123

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 : 9798317230364

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	7
Champ d'application professionnel et territorial	8
Contrats à durée déterminée dits d'usage	10
Période d'essai	11
Personnel autre que le personnel des écoles d'esthétique	11
Personnel des écoles d'esthétique	11
Rupture durant la période d'essai	12
Rupture par l'employeur	12
Rupture par le salarié.....	12
Préavis	13
Démission.....	13
Licenciement.....	14
Autorisation d'absences durant le préavis.....	14
Ancienneté	15
Indemnité de licenciement	16
Indemnité de départ à la retraite	17
Conditions de départ à la retraite	17
Indemnités de départ à la retraite	17
Congés exceptionnels pour événements familiaux	18
Congés payés	20
Règles générales.....	20
Jours de congés supplémentaires pour ancienneté.....	21
Congés supplémentaires des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation	22
Jours fériés	23
Jours fériés chômés payés.....	23
Travail des jours fériés	23
Durée légale du travail	24
Travail à temps partiel	25

Définition.....	25
Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel	25
Contrat de travail	25
Durée du travail	26
Dérogation à la demande de l'entreprise	26
Heures complémentaires	27
Travail intermittent	28
Définition des emplois intermittents.....	28
Surveillant(e).....	28
Enseignant(e) en travaux pratiques et activités professionnelles.....	28
Enseignant(e) en cours magistraux.....	29
Contrat de travail	29
Rémunération	29
Ancienneté	30
Heures supplémentaires.....	31
Contingent d'heures supplémentaires	31
Institution d'un repos compensateur de remplacement (RCR)	31
Contrepartie obligatoire en repos	32
Travail le dimanche	33
Maladie, maternité, accident du travail.....	34
Indemnisation de la maladie et de la maternité	34
Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi	34
Travail des femmes - maternité - allaitement.....	35
Congé de maternité, Adoption, Congé de paternité, Congé parental d'éducation.....	36
Classification et définitions des emplois	37
Personnel des instituts	37
Personnel des services administratifs et des services généraux	47
Personnel des écoles d'esthétique	52
Définition des emplois relatifs à des activités administratives et des services généraux	52
Définition des emplois relatifs à des activités pédagogiques	52

Coefficients du personnel exerçant des activités pédagogiques et de direction	56
Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux	56
Salaires, primes et indemnités	57
Prime d'ancienneté	57
Prime de formation	57
Prime de tutorat.....	58
Salaires des jeunes	58
Rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation	58
Salaires minima	60
Grille pour les coefficient des instituts de beauté et des services généraux	60
Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.....	61
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète	62
Liste des articles de la convention collective cités	63

Informations préalables sur la convention collective

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

Etendue par arrêté du 30 mai 2012 JORF 12 juin 2012

Code IDCC 3032- Brochure JO 3123

Organisations d'employeurs signataires : Confédération nationale artisanale des instituts de beauté (CNAIB) ; Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) ; Union nationale des instituts de beauté (UNIB).

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique.

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1

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

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulaire, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amincissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en SPA, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique

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

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

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

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

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé.

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

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

5. les activités de bronzage

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

Contrats à durée déterminée dits d'usage

Article 10-5

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

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

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

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

Période d'essai

Personnel autre que le personnel des écoles d'esthétique

Article 7-1

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

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée et la possibilité de la prolonger d'un commun accord entre les parties dans les conditions fixées ci-dessus ne se présument pas. Ces conditions doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

La période d'essai pourra être prolongée, par accord exprès et écrit des parties intervenu au cours de la période initiale.

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

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

Personnel des écoles d'esthétique

Article 7-1

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

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

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

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

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

Rupture durant la période d'essai

Article 8

Rupture par l'employeur

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur (minimum légal)	
	Employé	Cadre
Inférieur à 8 jours de présence	24 heures	
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures	
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines	
Après 3 mois de présence	1 mois	

Rupture par le salarié

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance du salarié (minimum légal)
Inférieur à 8 jours de présence	24 heures
Au-delà de 8 jours de présence	48 heures

Préavis

Article 8

Démission

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

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

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jours calendaires	7 jours calendaires	7 jours calendaires
Entre 6 mois et 1 an	1 mois	1 mois	1 mois
Plus d'un an	1 mois	2 mois	2 mois

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Durant le préavis :

- L'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci. Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.
- L'arrêt de travail d'origine professionnelle (maladie ou accident du travail) interrompt le préavis. Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis doit être exécuté, cependant d'un commun accord et à l'initiative du salarié, les parties peuvent convenir d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

Si la dispense du préavis est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est due.

Licenciement

Si le licenciement donne droit à un préavis, il est fixé comme suit :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jours calendaires	7 jours calendaires	7 jours calendaires
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

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

Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour faute grave, lourde ou d'un licenciement économique :

Pendant la période de préavis supérieure ou égale à un mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans diminution de salaire.

Exemple : si le salarié travaille 25 h/semaine, le salarié pourra s'absenter 25 h/mois de préavis.

Exemple : si le salarié travaille en forfait jour, le salarié pourra s'absenter 5 jours/mois de préavis

En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de :

- Deux heures par jour sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat de 35 h
- 2 demi-journées sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat forfait jour

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

Ancienneté

Article 7

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

Indemnité de licenciement

La convention collective ne prévoit rien sur ce sujet, ce sont donc les dispositions légales qui s'appliquent.

Indemnité de départ à la retraite

Article 9

Conditions de départ à la retraite

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

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

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

Indemnités de départ à la retraite

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

- un mois après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois mois après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

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

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 10-4

Événement	Sous classification	Congés
Mariage/Pacs	Le sien	4 jours
	Son enfant	2 jours
Naissance	Congés de naissance	3 jours que pour le père dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant disposition légale en vigueur
Adoption		3 jours dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire Pacs	
	Concubin	
	Frère/sœur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents/ Parent du concubin	
	Arrière grand parent	1 jour
	Grand parent	
	Beau-frère/belle sœur	
	Gendre/belle fille	
	Nièce/Neveu	

Événement	Sous classification	Congés
	Enfant – 25 ans	7 jours ouvrés fractionnable en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de deuil 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
	Enfant + 25 ans	
	Enfant + 25 ans et lui-même parent	
Annonce survenance handicap	Son enfant	3 jours
Déménagement		1 non payé/an
		1 payé tous les 3 ans
Enfant malade	Application des dispositions légales + 1 jour par an rémunéré (sur justificatif)	
Enfant hospitalisé		
Rentrée scolaire	Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.	

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

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

Congés payés

Règles générales

Article 10-4

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

- La durée de congé normal est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai) soit trente jours ouvrables. Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné.
- Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante : 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ; 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ; 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.
- Les jeunes travailleurs ou apprentis de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de trente jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.
- Les congés payés seront attribués soit par la fermeture de l'entreprise, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.
- Les conjoints travaillant dans la même entreprise prendront à leur demande leurs congés simultanément.
- Si les congés sont fractionnés, il sera attribué deux jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à six jours et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise en dehors de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).
- Les demandes de congés seront déposés au plus le 15 janvier auprès de l'employeur par écrit. L'ordre des congés devra être porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars. Si l'entreprise ne ferme pas, il sera tenu compte de la situation familiale des intéressés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté dans l'entreprise.
- Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à deux jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.
- L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne

pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.

- La prise de congé principal payé est fixée du 1er mai au 31 octobre.
- Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé payé.

Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Article 7-1

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

- un jour après cinq ans d'ancienneté ;
- trois jours après dix ans d'ancienneté ;
- six jours après quinze ans d'ancienneté.

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

Congés supplémentaires des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation

Article 10-4

Apprentis	Révision pour examen	5 jours ouvrables. Il doit être pris dans le mois qui précède les épreuves sans qu'il soit nécessairement accolé aux dates des épreuves. De même, le bénéfice de ce congé n'est pas lié à une présence effective ou obligatoire de l'apprenti au centre de formation, même si le code du travail laisse entendre que ce congé, à l'origine, se justifiait afin de permettre à l'apprenti de suivre des enseignements spécifiques à la passation des examens.
Salarié en contrat de professionnalisation	Révision pour examen Éducation nationale	Pour les diplômes Éducation nationale, le salarié bénéficiera d'un congé de jours dans les mêmes conditions qu'un apprenti, avec toutefois la possibilité de fractionner ce congé entre la 1re et la 2e année si le candidat a choisi la forme progressive pour passer son examen
	Révision pour examen	Pour les formations ci-dessous, le candidat bénéficiera d'un congé dans le mois précédent son examen de :
	Titres	Titres : 1 jour pour niveau 3 et 4, 2 jours pour niveau 5, 6 et 7
	CQP	CQP Styliste : 1 jour
		CQP Spa praticien : 1 jour
		CQP Spa Manager : 2 jours
		CQP MCQ : 1 jour
		CQP Esthétique sociale : 2 jours

Jours fériés

Article 10-4

Jours fériés chômés payés

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

Travail des jours fériés

Le travail des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail.

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

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

Durée légale du travail

Article 10-1

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

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

- Vingt-six heures et trente minutes de cours effectifs,
- Huit heures et trente minutes consacrées aux tâches pédagogiques connexes définies dans la classification des emplois.

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

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

Travail à temps partiel

Article 10-3

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

Définition

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

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

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

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

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

Contrat de travail

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

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

- Le lieu de travail ;
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ;
- La répartition de l'horaire ;
- Le coefficient hiérarchique ;
- Le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée du travail ;

- Les limites dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de prise de celles-ci ;
- La désignation de l'emploi occupé ;
- La durée de la période d'essai conventionnelle.

Durée du travail

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

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

Dérogation à la demande de l'entreprise

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

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

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

D'autre part :

- Lorsque l'enseignant est un professionnel vivant principalement de l'exécution de son art et travaillant à son compte ou comme salarié, ou bien lorsque l'enseignant intervient également pour un autre établissement d'enseignement technique et professionnel
- Ou lorsque l'établissement envisage de recruter un enseignant pour dispenser des cours dans une matière ne permettant pas d'assurer un nombre de cours au moins égal à 24 heures par semaine (temps de préparation inclus)

Sont ainsi concernés :

- Enseignants des cours magistraux
- Enseignants des travaux pratiques

Ces postes correspondent généralement aux coefficients 200 à 250.

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

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

Heures complémentaires

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

Travail intermittent

Article 10-2

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

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

Définition des emplois intermittents

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

Surveillant(e)

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

Enseignant(e) en travaux pratiques et activités professionnelles

A titre d'exemple les techniques esthétiques, la vente, la communication, la technologie, le cadre organisationnel...

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

Enseignant(e) en cours magistraux

A titre d'exemple français, mathématiques, biologie, gestion commerciale, gestion comptable...

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

Contrat de travail

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

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

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

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

Rémunération

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

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

Ancienneté

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

Heures supplémentaires

Article 10-1

Contingent d'heures supplémentaires

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

Pour chaque heure supplémentaire le taux sera majoré :

- de 25 % de la trente-sixième heure à la quarante-troisième heure de travail effectif au cours d'une semaine,
- de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure de travail au cours d'une semaine,

Institution d'un repos compensateur de remplacement (RCR)

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

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

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

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

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

- à 125 % du temps ainsi effectué de la trente-sixième heure à la quarante-troisième heure de travail effectif au cours d'une semaine,
- à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la quarante-quatrième heure de travail au cours d'une semaine,

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

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

pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée soit par demi-journée.

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

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

Contrepartie obligatoire en repos

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

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

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

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

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

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

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

Travail le dimanche

Article 10-4

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

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

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

Maladie, maternité, accident du travail

Article 12

Indemnisation de la maladie et de la maternité

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

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

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

Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi

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

- Justifier d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise,
- Avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1.
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union Européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique Européen,
- Ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

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

Maintien de salaire		
Ancienneté	1^{ère} période - 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2^{ème} période - 80 % du salaire brut moins IJSS brutes
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours
6 ans à moins de 11 ans	40 jours	40 jours
11 ans à moins de 16 ans	50 jours	50 jours
16 ans à moins de 21 ans	60 jours	60 jours
21 ans à moins de 26 ans	70 jours	70 jours
26 ans à moins de 31 ans	80 jours	80 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jour
(1) IJSS : Indemnités journalières de sécurité sociale		

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

- Avec un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou accident de la vie courante.
- Sans délai de carence en cas de maladie professionnelle ou accident du travail.
- La période des 12 mois de versement des indemnités s'apprécie, pour chaque jour d'arrêt de travail, de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.
- En cas d'arrêts de travail successifs, la durée totale d'indemnisation ne peut pas dépasser les durées maximales prévues ci-dessus.
- En cas d'absence continue chevauchant deux années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

Travail des femmes - maternité - allaitement

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure et à partir du sixième mois révolus, d'une heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la

direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

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

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

Congé de maternité, Adoption, Congé de paternité, Congé parental d'éducation

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

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

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

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

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

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

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

Classification et définitions des emplois

Article 11-6

Personnel des instituts

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
135	Aide esthéticienne : personnel non diplômé, justifiant d'une formation aux soins esthétiques, exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée.	L'aide esthéticienne effectue les tâches attendues au coefficient 150 sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée Ses principales missions sont : - réaliser des techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds - réaliser des techniques de maquillage visage et ongles - réaliser des techniques esthétiques liées aux phanères - accueillir et conseiller la clientèle - vendre des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, des produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques - conseiller la clientèle et vendre des prestations esthétiques - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
150	Esthéticienne : personnel titulaire d'un CAP d'esthétique-cosmétique-parfumerie exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activités. Personnel non titulaire du CAP justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en institut de beauté aux fonctions d'esthéticienne et exerçant sous	Ses principales missions sont : - réaliser des techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds - réaliser des techniques de maquillage visage et ongles - réaliser des techniques esthétiques liées aux

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
	le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée. Styliste onguilaire : personnel titulaire d'un CQP de styliste onguilaire défini par la convention collective non diplômé en esthétique, justifiant d'une expérience professionnelle de 3 années et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée. Praticienne en Maquillage permanent : personnel titulaire d'un CQP de maquilleur (option maquillage longue durée) défini par la convention collective non diplômé en esthétique, justifiant d'une expérience professionnelle de 3 années et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée.	phanères - accueillir et conseiller la clientèle - vendre des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, des produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques - conseiller la clientèle et vendre des prestations esthétiques - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Hydro praticienne diplômée.	Ses principales missions sont : - Accueillir la clientèle, l'informer et lui expliquer le fonctionnement et l'intérêt de la prestation, - Rappeler si besoin, les indications et les contre-indications, - Exécuter la prestation demandée, en appliquant les protocoles établis par la direction, - Veiller au bien-être et au confort de la personne, - Accompagner le client tout au long de l'activité et garantir sa sécurité, - Maintenir les normes et règles d'hygiène en vigueur, - Contribuer à la maintenance des produits et équipements professionnels, - S'assurer de la mise en place de son poste de travail dans le respect : - Des protocoles spécifiques à chaque entreprise, et à chaque poste,

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		- Des règles d'hygiène (hygiène du poste, du client, et du personnel), - Des consignes de sécurité.
160	Esthéticienne titulaire du CAP effectuant notamment les soins corps et attestant d'une formation de 160 h minimum comparable au programme de soins corps fixés dans les référentiels des diplômes de niveau 4 en esthétique cosmétique parfumerie. Personnel non titulaire du CAP - justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en institut de beauté aux fonctions d'esthéticienne et exerçant sous le contrôle effectif et permanent d'une esthéticienne diplômée - effectuant notamment les soins corps et attestant d'une formation de 160 h minimum comparable au programme de soins corps fixés dans les référentiels des diplômes de niveau 4 en esthétique cosmétique parfumerie Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 4 débutant exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des services adaptés renseigner la fiche client... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Maquilleuse Conseil Animatrice titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de maquilleur conseil animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits de maquillage - animer des prestations d'auto-maquillage - réaliser des techniques de maquillage visage ou/et de maquillage longue durée.
	Styliste ongulaire titulaire d'un CAP en esthétique et du CQP de Styliste ongulaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits en prothésie ongulaire

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		- réaliser des techniques de manucurie et de beauté des pieds - réaliser des techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles.
	Animatrice sportive diplômée d'un titre de niveau 4 (BP JEPS) ;	- Chargée de la conception, de l'animation et de l'encadrement de diverses activités sportives et physiques
	Surveillante de baignade titulaire du BSB	- Assurer la surveillance de bassins gratuits mis à la disposition exclusive des clients du centre
175	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de «niveau 4 justifiant d'une expérience professionnelle effective de 3 années en esthétique après l'obtention du diplôme et exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité. Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 5 débutant exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des service adaptés, renseigner la fiche client... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Maquilleuse titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique et du CQP Maquilleur Conseil Animateur défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits de maquillage - participer à la mise en place des animations promotionnelles

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		- animer des prestations d'auto-maquillage - réaliser des techniques de maquillage visage ou/et de maquillage longue durée. - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Styliste onguilaire titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique et du CQP de styliste onguilaire défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle - conseiller et vendre des prestations et des produits en prothésie onguilaire - participer à la mise en place des animations promotionnelles - réaliser des techniques de manucurie et de beauté des pieds - réaliser des techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles. - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Spa praticienne titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP SPA praticienne défini par la convention collective nationale exécutant les tâches prévues dans les référentiels d'activité,	Ses principales missions sont : - Effectuer, l'accueil et le suivi de la clientèle (tous les publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique, le spa praticienne peut s'exprimer techniquement en anglais. - conseiller et vendre des produits et des prestations spécifiques au spa. - préparer le poste de travail en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin, les règles d'hygiène et de sécurité,

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		l'environnement - prendre en charge la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées. - réaliser des techniques esthétiques de bien-être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
180	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 4 justifiant d'une expérience professionnelle effective de cinq années en esthétique après l'obtention du diplôme et exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité. Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 5 et justifiant d'une expérience professionnelle effective de deux années en esthétique après l'obtention du diplôme.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des services adaptés, renseigner la fiche client... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique et du CQP SPA praticienne, défini par la convention collective nationale, justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en SPA après l'obtention du CQP,	Ses principales missions sont : - Effectuer, l'accueil et le suivi de la clientèle (tous les publics) ; en raison de la présence de spa en zone touristique, la spa praticienne peut s'exprimer techniquement en anglais. - conseiller et vendre des produits et des prestations spécifiques au spa. - préparer le poste de travail

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		en respectant les facteurs d'ambiance, les codes culturels du soin, les règles d'hygiène et de sécurité, l'environnement - prendre en charge la clientèle du spa, en préparant le ou la client(e) au soin et en lui expliquant les techniques utilisées, - réaliser des techniques esthétiques de bien-être, de confort, de modelages du monde et de soins par l'eau - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits
	- Animatrice sportive diplômée d'un titre de niveau 5 ou supérieur	- animer les activités aquatiques et sportives - assurer l'entraînement sportif
200	Esthéticienne titulaire d'un diplôme de niveau 5 et justifiant d'une expérience professionnelle effective de cinq années en esthétique après l'obtention du diplôme.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, vérifier les prises de rendez- vous, - proposer des produits et des service adaptés, - renseigner la fiche client, préparer des actions de fidélisation - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des matériels, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - assurer le suivi du stock - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		prestations et de produits - participer à la préparation des animations commerciales, des sessions de formation ;
230	Responsable adjointe justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en esthétique. Adjointe de la responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise, met en oeuvre les objectifs et les directives du responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise assure également les fonctions techniques. Animatrice / Formatrice titulaire d'un niveau 5 assurant la mise en oeuvre d'action de formation dans le cadre de la stratégie commerciale et l'animation d'équipe fixé par le chef d'entreprise.	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, vérifier des prises de rendez-vous, - proposer des produits et des service adaptés, - renseigner la fiche client, préparer des actions de fidélisation... - exécuter des soins esthétiques du visage et du corps ; et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des matériels, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits - participer au management de l'équipe et à l'organisation de l'activité - remonter les demandes des salariés, - préparer et suivre des animations commerciales, des sessions de formation ; - organiser les ventes promotionnelles ; - gérer les locaux (affectation des espaces, aménagements des postes de travail, planification de leur utilisation maximale...) ;
	Spa manager adjointe titulaire d'un diplôme de niveau 4 ou 5 en esthétique ou titulaire du «CQP Spa praticienne»	Ses principales missions sont : - Participer aux actions d'animation et de fidélisation

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
	justifiant d'une expérience professionnelle effective de trois années en esthétique. Adjointe de la responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise met en oeuvre les objectifs et les directives du responsable d'exploitation ou du chef d'entreprise, assure également les fonctions techniques	de la clientèle - participer au recrutement du personnel. - participer au management de l'équipe et à l'organisation de l'activité - aider à la collecte et à la transmission au cabinet comptable des informations nécessaires à l'administration du personnel et à la gestion de la paye (salaire, temps travail, contrat, congés payés et formation). - remonter les demandes des salariés. - contrôler l'exécution de l'entretien et de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité. - gérer la matière d'oeuvre et le petit matériel ; assurer relation avec les fournisseurs.
250	Responsable d'exploitation titulaire d'un niveau 4 ou 5 en esthétique ou titulaire du «CQP Spa praticienne», justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en esthétique. Adjointe de la Directrice d'exploitation ou du chef d'entreprise, elle organise l'activité afin d'atteindre les objectifs fixés par le chef d'entreprise assure également les fonctions administratives, techniques et l'animation commerciale	Ses principales missions sont d'organiser et d'effectuer celles du coefficient 230.
270	Directrice d'exploitation, diplômée ou titulaire du «CQP Spa Manager» justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en esthétique. Elle travaille en autonomie définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre le personnel. Elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise, gère les fonctions administratives, commerciales et	Ses principales missions sont : - effectuer l'accueil et le suivi de la clientèle, lui proposer des produits et des service adaptés, renseigner la fiche client... - créer des protocoles d'accueils et de protocoles de soins.

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
	techniques. Elle peut être amenée à gérer 1 ou 2 établissements	- exécuter des soins esthétiques du visage et du corps et réaliser des maquillages ; - conseiller et vendre des prestations de service, des matériels, des produits cosmétiques et des produits de parfumerie ; - créer des besoins et effectuer des ventes complémentaires de prestations et de produits - effectuer la veille et l'animation commerciale, organiser des sessions de formation... - organiser les ventes promotionnelles ; - effectuer la veille et l'animation commerciale du SPA. - Veiller à la bonne application du droit social et des règles de sécurité - organiser le travail et encadrer le personnel (planification et suivi des activités, information et formation de l'équipe, participation au recrutement et à la gestion des carrières) ; - aider à la collecte et à la transmission au cabinet comptable des informations nécessaires à l'administration du personnel et à la gestion de la paye (salaire, temps travail, contrat, congés payés et formation). - gérer les locaux (affectation des espaces, aménagements des postes de travail, planification de leur utilisation maximale...) ; - contrôler l'exécution de
300	Directrice d'exploitation, diplômée ou titulaire du «CQP Spa Manager», justifiant d'une expérience professionnelle effective de 5 années en esthétique. Elle travaille en autonomie, définit les objectifs, organise l'activité de l'entreprise, encadre le personnel. Elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise, gère les fonctions administratives, commerciales et techniques Elle peut être amenée à gérer plus de 2 établissements.	

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
		l'entretien et de la mise aux normes des locaux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité - gérer les achats et les ventes ; assurer relation avec les fournisseurs - participer à la gestion financière ; assurer le suivi des différents budgets

Personnel des services administratifs et des services généraux

Coef.	Définition de l'emploi	Compétences attendues
135	Personnel d'entretien Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Effectuer le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel
135	Personnel de maintenance Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Effectuer des réparations simples et/ou travaux simples
135	Employé (e) de bureau Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Exécuter des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie
135	Hôtesse d'accueil sans diplôme Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.	Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs Gérer les appels téléphoniques Gérer des tâches administratives Traiter le courrier entrant et sortant

150	Personnel d'entretien qualifié Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 3 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités	Réaliser le nettoyage manuel des surfaces ; Réaliser le nettoyage manuel des sanitaires ; Réaliser le bionettoyage en environnement spécifique dans le Respect des protocoles Réaliser un nettoyage mécanisé Réaliser une remise en état mécanisée des locaux
160	Personnel de maintenance qualifié Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Effectuer le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'enveloppe intérieure d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation électrique monophasée d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation sanitaire d'un bâtiment Réaliser les travaux courants d'entretien et de finition à l'intérieur d'un bâtiment
160	Secrétaire Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Gérer des tâches administratives Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités Éditer des documents professionnels courants. Communiquer des informations par écrit. Assurer la traçabilité et la conservation des informations. Accueillir un visiteur et transmettre des informations oralement. Tenir à jour les agendas Gérer les appels téléphoniques Traiter le courrier entrant et sortant Répondre aux demandes d'information des clients et traiter les réclamations courantes. Actualiser des tableaux de suivi de l'activité commerciale.

		Assurer le suivi administratif courant du personnel.
160	Hôtesse d'accueil diplômée Personnel titulaire d'une certification minimum de niveau 4 (titre professionnel ou diplôme) capable d'effectuer des tâches prévues au référentiel d'activités.	Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs Tenir à jour les agendas Gérer les appels téléphoniques Gérer des tâches administratives Traiter le courrier entrant et sortant
160	Aide-comptable	Assurer les travaux courants de comptabilité - Comptabiliser les documents commerciaux. - Comptabiliser les documents bancaires et effectuer le suivi de la trésorerie. - Établir et comptabiliser les déclarations de TVA Préparer la paye et les déclarations sociales courantes - Collecter les informations en vue de l'établissement de la paye et des déclarations courantes sociales Transmettre les informations nécessaires selon les consignes de sa hiérarchie
200	Comptable	Comptabiliser les opérations de banques et de trésorerie. Tenir la comptabilité clients et la facturation. Tenir la comptabilité fournisseurs et suivre les immobilisations. Traiter les notes de frais. Calculer et imputer la TVA mensuelle. Calculer et enregistrer les amortissements. Réaliser l'arrêté des charges et des produits. Comptabiliser la paye. Contrôler le lettrage et justifier les comptes. Clôturer les comptes. Présenter des indicateurs de gestion. Étudier et interpréter le bilan, le

		compte de résultat et l'annexe. Étudier les différentes phases de la démarche budgétaire. Produire des états de gestion en vue d'un reporting.
200	Gestionnaire de paye	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise Assurer la production de la paye et élaborer les données de synthèse
230	Chargé de communication (Community Manager)	Développer et gérer la présence d'une entreprise et/ou son image sur les réseaux sociaux et autres espaces communautaires contrôlés ou pas par l'entreprise
250	Contrôleur de gestion	Construire, mettre en application et analyser les budgets et les écarts Réaliser les tableaux de suivi correspondant et leur analyse
270	Responsable ressources humaines	Effectuer le recensement des besoins de formation, l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que le développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise. Rechercher et sélectionner les candidats. Participer à l'élaboration ou /mise en oeuvre de la stratégie RH Participer à la gestion des emplois et développement des compétences Assurer la gestion opérationnelle des RH
270	Responsable en gestion des systèmes d'information	Exercer tout ou partie des activités des domaines suivants: - Contribution à l'élaboration du schéma directeur - Mise en place et maintenance des systèmes d'information - Exploitation, contrôle, évolution des systèmes d'information - Gestion d'équipe S'assurer de la bonne application du RGPD

270	Responsable commercial	Mettre en oeuvre un plan d'action commerciale en application de la politique marketing de l'entreprise, gérer un portefeuille clients, analyser et suivre l'évolution d'un marché. Constituer une équipe et l'animer au quotidien Manager un projet dans toutes ses dimensions
300	Directeur des ressources humaines	Conseiller la direction générale Mettre en oeuvre la politique et le processus de recrutement Élaborer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) selon la stratégie de l'entreprise Assurer le respect des obligations légales et réglementaires Participer et animer le dialogue social Manager des équipes Assurer le déploiement et le suivi de la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE)
300	Directeur administratif et financier	Conseiller la Direction générale Veiller à la pérennité financière de l'entreprise Intervenir dans les montages de financements spéciaux et les projets de croissance externe Manager des équipes

Personnel des écoles d'esthétique

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

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

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

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

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

Aide comptable : Personnel capable d'effectuer des activités définies dans les référentiels de niveau V de l'Éducation Nationale.

Comptable : Personnel capable d'effectuer des activités identifiées dans les référentiels de niveau III de l'Éducation Nationale et justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant de remplir les dites fonctions

Définition des emplois relatifs à des activités pédagogiques

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

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

Personnel autorisé par l'Éducation Nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par la formation technique et professionnelle et/ou par l'expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission. Enfin, dans le cadre de ses fonctions l'enseignant(e) peut être

sollicité pour contacter le milieu professionnel (mise en place de stages, suivi des périodes de formation des élèves en milieu professionnel), pour participer à la gestion des stocks de fournitures et matériels professionnels (y compris la maintenance).

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

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

Coordinateur(trice) en enseignement professionnel

Pré-requis, pour devenir coordinateur(trice) il faut pouvoir justifier de :

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

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

- Coordonner le dispositif de formation selon les contraintes pédagogiques, économiques, techniques,...
- Participer à la détermination des ressources pédagogiques et des besoins de la structure
- Coordonner l'activité de l'équipe pédagogique (formateurs, professionnels,...)
- Effectuer le suivi pédagogique et administratif des stagiaires et des élèves, établir le bilan de la formation...
- Promouvoir l'offre de formation auprès de clients, prospects et développer les relations avec les partenaires

- Suivre et contrôler la conformité administrative et financière des actions de formation
- Suivre et mettre à jour l'information pédagogique, réglementaire, professionnelle, technique...
- Diffuser les messages de la direction et en faciliter la compréhension et l'appropriation par l'équipe pédagogique, les élèves et les tiers.

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

Déroulement de carrière

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

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

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

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

Pour le personnel administratif et des services généraux le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à exécuter les tâches confiées. L'aptitude relationnelle : communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ; capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ; capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ; capacité à enregistrer et à transmettre un message. Le personnel administratif et des services généraux sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel d'enseignement le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à réaliser et à suivre une programmation de cours, à préparer un cours, à évaluer des élèves, à animer un cours, à compléter des documents pédagogiques, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques et aux corrections

d'examen. L'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité. Le personnel d'enseignement sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel de coordination en enseignement professionnel le changement d'échelon prendra en compte l'aptitude à exécuter les tâches confiées. L'aptitude relationnelle : communiquer avec les tiers en rapport avec son activité ; capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ; capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ; l'aptitude à communiquer avec le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité ; capacité à enregistrer et à transmettre un message. La capacité à compléter des documents pédagogiques, à respecter les consignes d'un référentiel d'activité et de certification, à suivre les textes réglementaires, à contribuer au fonctionnement normal de l'établissement, à participer aux conseils de classe, aux réunions pédagogiques. Le personnel de coordination sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Pour le personnel de direction le changement d'échelon prendra en compte les aptitudes et les capacités suivantes : communiquer avec les tiers et le personnel de l'entreprise en rapport avec son activité ; capacité à identifier les besoins des tiers et du public, capacité à informer ou orienter selon les besoins identifiés ; capacité à entretenir des relations commerciales avec les clients de l'entreprise ; capacité à enregistrer et à transmettre un message ; l'aptitude à animer les différents conseils de classe et réunions pédagogiques ; à organiser et programmer les emplois du temps des enseignants et des intervenants ; à animer et contrôler le suivi de l'activité pédagogique de l'établissement ; à appliquer la réglementation en vigueur et les directives ministérielles, à suivre et diffuser la stratégie et la politique générale de l'entreprise. Il prendra également en compte l'aptitude à encadrer et à garantir le fonctionnement normal de l'établissement. Le personnel de direction sera évalué(e) par le chef d'entreprise ou toute personne déléguée par ce dernier.

Coefficients du personnel exerçant des activités pédagogiques et de direction

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

Coefficients du personnel des services administratifs et des services généraux

Définitions d'emploi	Débutant(e) (A)	Expérimenté(e) (B)
Personnel d'entretien	135 A	135 B
Employé(e) de bureau		
Secrétaire	150 A	150 B
Aide comptable		
Comptable	200 A	200 B

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Article 11-2 et Avenant n° 38 du 17 septembre 2024

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

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

- après 3 ans d'ancienneté : 44,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 75,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 111,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 143,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 179,00 €
- après 20 ans d'ancienneté : 190,00 €
- après 25 ans d'ancienneté : 206,00 €

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

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

Prime de formation

Article 11-3

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

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

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

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

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

Prime de tutorat

Article 11-4

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

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

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

Salaires des jeunes

Article 11-2

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

Rémunérations relatives aux contrats de professionnalisation

Article 11-5

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à :

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

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

Salaires minima

Avenant n° 38 du 17 septembre 2024 étendu par arrêté du 11 décembre 2024, JO 14 décembre 2024

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Grille pour les coefficient des instituts de beauté et des services généraux

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels (En euros)
135	1 815
150	1 828
160	1 843
175	1 860
180	1 883
200	1 959
230	2 035
250	2 258
270	2 784
300	3 805

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels (En euros)	
	Échelon A	Échelon B
135	1 815	1 852
150	1 828	1 865
200	1 959	1 999
230	2 035	2 076
240	2 084	2 126
245	2 121	2 164
250	2 258	2 304
270	2 784	2 840
300	3 805	3 882

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

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/883-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

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

Article 1.....	8
Article 10-5	10
Article 7-1	11
Article 7-1	11
Article 8.....	12
Article 8.....	13
Article 7.....	15
Article 9.....	17
Article 10-4	18
Article 10-4	20
Article 7-1	21
Article 10-4	22
Article 10-4	23
Article 10-1	24
Article 10-3	25
Article 10-2	28
Article 10-1	31
Article 10-4	33
Article 12.....	34
Article 11-6	37
Article 11-2 et Avenant n° 38 du 17 septembre 2024	57
Article 11-3	57
Article 11-4	58
Article 11-2	58
Article 11-5	58
Avenant n° 38 du 17 septembre 2024 étendu par arrêté du 11 décembre 2024, JO 14 décembre 2024	60

Source : www.legifrance.gouv.fr