FO FGTA
Coiffure Esthétique

Le guide des droits du salarié dans la coiffure et l'esthétique

Syndicat Général Force Ouvrière des Services de la Coiffure et de l'Esthétique
7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14 - Tel : 01 40 52 85 10
www.fgtafo.fr rubrique coiffure esthétique - www.facebook.com/focoiffure

Richard Roze
Secrétaire fédéral de la coiffure et de l'esthétique

Édito

Cher(e)s adhérent(e)s,

Je suis très heureux de vous faire découvrir ce guide des droits des salariés de la coiffure et de l'esthétique qui a été spécialement conçu à votre intention. Vous y trouverez l'ensemble des informations juridiques qui touchent à vos conditions d'activité : contrat de travail, durée du travail, grille de salaires, congés,...etc.

Nous nous sommes efforcés d'être le plus précis et exhaustif possible afin que vous puissiez consulter ce guide à tout moment et vérifier la bonne conformité des conditions dans lesquelles vous travaillez. Cette démarche d'information utile, nécessaire, s'inscrit, bien évidemment, dans l'action permanente d'accompagnement que nous menons en faveur des salariés de la coiffure et de l'esthétique. Elle vient rappeler notre engagement pour le progrès social et l'application du droit, en particulier dans les Très Petites Entreprises et plus précisément le secteur de la coiffure et de l'esthétique, hélas, souvent en proie à des abus de la part des employeurs. C'est pourquoi, nous nous efforçons au quotidien de défendre vos intérêts aussi bien en négociation collective (pour la CCN) que dans les négociations pour la formation professionnelle. C'est ainsi que la FGTA-FO a récemment obtenu la prise en charge par l'employeur des frais d'outillage et l'extension de son application à toutes les entreprises (avenant 29 de la CCN paru au journal officiel du 11 avril 2013). Des économies en perspective pour tous les salariés de la branche ! Et, puisque l'on parle "pouvoir d'achat", signalons également au chapitre des bonnes nouvelles, la signature de l'accord sur les salaires de juin 2014 qui a élevé le 1er et le 2ème niveau de la grille a, respectivement, 25 et 30 € au dessus du SMIC légal.

Encore une avancée sociale pour laquelle la FGTA-FO s'est mobilisée sans relâche et qui, comme toutes les autres, devra être appliquée sans discussion par les entreprises. A cet effet, nous vous rappelons que pour toute demande d'information sur vos conditions d'activité, la FGTA-FO met à votre disposition des permanences juridiques assurées tous les lundis de 9h à 18h dans nos bureaux. Tous ensemble, soyons plus que jamais mobilisés afin que le secteur de la coiffure et de l'esthétique récompense le travail à sa juste valeur et devienne aussi attractif qu'il le mérite.

Richard Roze

Sommaire

Le contrat de travail p 4
- Le CDI
- CDD
- La modification du contrat de travail

La durée du travail p 10
- La durée légale
- Les durées maximales, repos et amplitudes
- Les jours fériés
- Les heures supplémentaires

Le salaire p 12
- Principe général
- La grille dans la Coiffure
- La rémunération variable individuelle dans la Coiffure
- L'outillage dans la Coiffure
- La grille dans l'Esthétique

Le SMIC au 1er janvier 2014 p 15

La rémunération des apprentis p 16

La formation p 17
- Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Les congés payés p 18
- La durée du congé
- L'indemnité de congé payé

Les autres congés (congés pour évènements familiaux) p 20

Maternité, paternité et adoption p 22
- La durée du congé
- Les droits liés à ces congés
- Le congé parental d'éducation total ou à temps partiel
- Les autres congés parentaux

Maladie - Accident du travail p 26
- Définition
- L'indemnisation
- Les formalités
- Maladie et contrat de travail

Le licenciement p 29
- La procédure
- Les droits
- Les suites du licenciement

La rupture conventionnelle p 32
- Définition
- La procédure
- Les suites de la rupture conventionnelle

La démission p 33
- Définition
- Les suites de la démission

Se syndiquer, pour quoi faire ? p 34

Bulletin d'adhésion p 35

LE CDI

Définition
C'est le contrat d'embauche classique. Le salarié travaille dans l'entreprise jusqu'à sa retraite, sa démission ou son licenciement.

Contenu
Pas d'écrit obligatoire. En cas d'absence d'écrit, c'est le bulletin de salaire, le Code du travail, la Convention collective, les accords ou usages d'entreprise qui fixent les conditions du contrat.
S'il y a un contrat écrit, il prévoit toutes les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord.
La visite médicale est obligatoire à l'embauche.

La période d'essai
La période d'essai, ainsi que la possibilité de la renouveler ne se présume pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

CCN Coiffure - Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai
Article 1 [...] Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est de :
- 2 mois maximum pour les salariés employés,
- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

[...] La période d'essai peut être renouvelée pour une période supplémentaire de même durée, sous réserve que cette possibilité figure sur le contrat de travail.

Article 2
La période d'essai peut être, cependant, renouvelée une fois pour une période ne pouvant excéder la durée suivante :
- 1 mois maximum pour les salariés employés,
- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

Cependant, avant d'envisager un renouvellement de la période d'essai à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (employeur et salarié), un entretien à mi-période pourra se tenir afin de faire un bilan d'activité et d'adaptation au poste de travail. 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.

CCN Esthétique - Article 7.2 - Période d'essai pour le personnel des entreprises de la branche autre que le personnel des écoles d'esthétique
[...] Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont la durée est :

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

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

Rupture pendant la période d'essai : l'employeur et le salarié peuvent rompre librement le contrat de travail pendant cette période.
Attention, pour Pôle Emploi, la rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission.

Le code du travail prévoit une durée maximale d'essai pour **les apprentis** : 2 mois.

CCN Coiffure - Article 7.1.1 - L'essai professionnel dans la coiffure (de la CCN de la Coiffure) :
L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel afin de vérifier l'aptitude du postulant à occuper le poste. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et fera l'objet d'une indemnité forfaitaire.

Il existe des **contrats** qui doivent être **obligatoirement écrit** : CDD, Intérim, contrat à temps partiel, apprentissage, groupement d'employeurs...

LE CDD

Définition

Contrat qui se déroule sur une durée précise. Il est obligatoirement écrit et contient des clauses obligatoires, il est remis au salarié dans les 2 jours de l'embauche.

Pour plus d'informations, contactez, tous les lundis de 9h à 18h, la permanence juridique coiffure de la FGTA-FO au 01.40.52.86.11.

On ne peut conclure un CDD que dans certains cas, limitativement énumérés par le Code du travail (art. L. 1242-2).

Rupture du contrat avant terme

Elle est en principe impossible sauf en cas :

- de faute grave (ou lourde) du salarié ;
- d'accord des parties ;
- de force majeure ;
- d'embauche en CDI dans une autre entreprise (dans ce cas un préavis doit être respecté sans pouvoir être supérieur à 15 jours).

Renouvellement : le CDD peut être renouvelé une fois pour le même motif à condition que la durée, des 2 CDD successifs, n'excède pas 18 mois.

Durée de la période d'essai pour un CDD :

- 1 jour par semaine (ex. 6 jours d'essai pour un CDD d'une durée de 6 semaines) sans pouvoir dépasser 2 semaines ;
- 2 semaines maximum pour un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois,
- 1 mois pour un CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Indemnité de fin de contrat

- 10 % de la rémunération brute versée pendant le CDD (y compris heures supplémentaires, indemnités et primes, 13ème mois...).
- Due seulement : pour les CDD conclus pour un remplacement ou un accroissement temporaire d'activité.
- Si le CDD se poursuit par un CDI dans l'entreprise (ou si le salarié refuse un CDI dans l'entreprise) : elle n'est pas due.
- S'il y a rupture pour faute grave, force majeure ou à l'initiative du salarié : pas d'indemnité.

Droits du salarié en CDD

Ils sont **les mêmes** que ceux des autres salariés de l'entreprise (Convention collective, salaire, congés, maladie...)

Requalification du CDD en CDI

Il existe une procédure prud'homale accélérée (jugement sous un mois).
La requalification en CDI est de droit si la législation sur les CDD n'est pas respectée : pas de contrat écrit, absence de mention obligatoire, continuation du CDD après la date de fin, pas de durée minimale pour les CDD à terme imprécis, abus de CDD....
Si le salarié à gain de cause, il obtient aussi **un mois de salaire de dommages et intérêts.**

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modification substantielle

Elle est possible pour motif économique, on peut citer en exemple : le changement de lieu de travail allongeant le trajet, déclassement, perte de responsabilité, diminution de salaire ou perte d'avantages matériels.
L'employeur doit alors **informer chaque salarié** par lettre recommandée individuelle.
Le salarié a **1 mois** pour faire connaître son refus. L'absence de réponse du salarié vaut acceptation.
En cas de refus, l'employeur décide de la rupture du contrat, il doit engager une procédure de licenciement économique.

Modification non substantielle

Elle s'impose au salarié.
Son refus ne s'analyse pas en démission mais peut conduire à un licenciement (pour faute).

LA DURÉE LÉGALE

Durée hebdomadaire

La durée légale du travail est fixée par le Code du travail à **35 heures hebdomadaires** de travail effectif.

Temps de travail effectif

C'est "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles" (art. L. 3121-1 du Code du travail).
Ce temps sert à la définition du salaire, des heures supplémentaires, des congés payés notamment. Peuvent être exclus du temps de travail effectif : les pauses, les temps d'habillage et de déshabillage, les temps de trajet, les absences... Des accords collectifs prévoient que certains de ces temps sont payés, en étant ou non considérés comme temps de travail effectif.

Temps de pause légal

Le salarié, a droit à 20 minutes de pause au bout de 6 heures de travail effectif (art. L. 3121-33 du Code travail). Attention, le temps de pause n'est pas forcément payé.

LES DUREES MAXIMALES, REPOS ET AMPLITUDES

CCN Coiffure - Article 8.1.7 - Régime de la journée continue
En cas de journée continue, l'employeur est tenu de donner une coupure pour repas de midi de 30 minutes minimum (au plus tôt à 11h et au plus tard à 15h).
Cette coupure est porté à 1 heure pour les jeunes de moins de 18 ans (CCN Coiffure - Article 6.1).

	Durées maximales en travail effectif			Journée de travail	
	Journalière	Hebdo	Moyenne sur 12 semaines	Amplitude	Repos quotidien
- de 16 ans	7 h	35 h	35 h	10 h	14 h
16 à 18 ans	8 h	35 h[1]	35 h	12 h	12 h
+ de 18 ans	10 h[2] [3]	48 h	44 h	13 h	11 h[4]

[1] 40 h à titre exceptionnel, sur autorisation de l'inspecteur du travail (possibilité 5 h sup/semaine)
[2] 8 h pour les apprentis de + de 18 ans
[3] Peut être portée à 12 h par accord
[4] Possibilité de déroger à la règle de 11 h de repos quotidien par accord collectif dans certains cas

CCN Coiffure - Article 8.1.4 - Amplitude journalière
L'amplitude journalière maximale est fixée à 11 heures. Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à travailler en soirée, au-delà de 21 heures, cette amplitude serait ramenée à 10 heures.

Repos hebdomadaire

Principe : il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.
Le repos hebdomadaire doit durer **24 heures consécutives.** Il est en principe donné **le dimanche.**

Travail du dimanche

Permanent : le Code du travail liste les professions pour lesquelles il existe une dérogation permanente concernant le travail du dimanche.

CCN Coiffure - Article 9 - Repos dominical
Le travail dominical se fait par appel au volontariat. Les salariés sont prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.
Le travail d'un dimanche donnera lieu à une journée de repos compensateur dans les 2 semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle égale à 1/24ème du salaire mensuel.

CCN Esthétique - Article 4.5 - Travail du dimanche et des jours fériés
Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Le dimanche est par principe le jour de repos hebdomadaire. Le travail du dimanche est fondé sur le respect strict du volontariat.
Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.
[...] La rémunération des heures effectuées le dimanche est au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

LES JOURS FÉRIÉS

Le code du travail en liste 11 (art. L. 3133-1 du Code du travail).

CCN Coiffure - Article 14 - Jours fériés
Tous les salariés bénéficient de 3 jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle. Il s'agit du **1er janvier, du 1er Mai et du 25 décembre.**
Sur les 8 jours fériés restant, l'employeur ne peut faire travailler ses salariés que 4 jours maximum (ce maximum peut être porté à 5 jours par accord écrit avec les salariés volontaires).

L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser par une journée de repos. Ce système de rémunération ou de compensation se substitue aux majorations liées au paiement d'heures supplémentaires.

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

CCN Esthétique - Article 4.4 - Jours fériés chômés payés
Les jours fériés légaux autres que le 1er Mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

CCN Esthétique - Article 4.5 - Travail du dimanche et des jours fériés
[...] Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3 jours.
La rémunération des heures effectuées pendant les jours fériés légaux est **majorée de 50 %,** indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles [...].

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

Majoration du taux horaire

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36ème à la 43ème heure	25 %	25 %
A compter de la 44ème heure	50 %	50 %

Repos compensateur de remplacement

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

Contingent annuel

CCN Coiffure - Article 8.1.5 :
Le contingent annuel conventionnel est fixé à 200 heures par année civile et par salarié et à 80 heures en cas de mise œuvre du système de modulation.

CCN Esthétique - Article 10.1.2 - Contingent d'heures supplémentaires
Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Par principe les heures supplémentaires sont rémunérées.
Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

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

Noter sur un carnet les horaires effectuées jour par jour ainsi que le chiffre d'affaires réalisé peut servir en cas de désaccord avec l'employeur sur les heures supplémentaires réalisées ou encore le montant de l'intéressement conventionnel sur le chiffre d'affaires.

LA GRILLE DANS LA COIFFURE

Accord non encore étendu. Il sera obligatoirement applicable le mois suivant sa date d'extension.

La FGTA-FO a négocié et signé la **nouvelle grille de salaires dans la coiffure le 26 juin 2014.** Grâce à FO, le 1er niveau se situe 25 € au-dessus du SMIC mensuel. L'augmentation générale pour les coefficients ouvriers et employés se situe, quant à elle, entre 2,78% et 2%.

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

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL
NIVEAU 1 - ÉCHELON 1 Coiffeur(se) débutant(e)	**1 470 €**
NIVEAU 1 - ÉCHELON 2 Coiffeur(se)	**1 475 €**
NIVEAU 1 - ÉCHELON 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	**1 480 €**
NIVEAU 2 - ÉCHELON 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien	**1 500 €** **1 530 €**
NIVEAU 2 - ÉCHELON 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien (ne) Qualifié(e)	**1 620 €**
NIVEAU 2 - ÉCHELON 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant Manager ou Technicien (ne) hautement qualifié(e)	**1 740 €**
NIVEAU 3 - ÉCHELON 1 Manager	**1 895 €**
NIVEAU 3 - ÉCHELON 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	**2 270 €** **2 680 €**
NIVEAU 3 - ÉCHELON 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	**2 840 €** **2 890 €**

Prime d'ancienneté :
la prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
A partir de 5 ans	**27,60 €**
A partir de 7 ans	**39,85 €**
A partir de 9 ans	**51,45 €**
A partir de 12 ans	**67,20 €**
A partir de 15 ans	**81,90 €**

LA RÉMUNÉRATION VARIABLE INDIVIDUELLE DANS LA COIFFURE

(Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle)
La clause relative à **l'objectif minimum à atteindre** ainsi que celle relative à la rémunération variable est définie ainsi :
L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre calculé de la manière suivante : salaire de base (conventionnel ou contractuel) calculé sur l'horaire collectif en pratique dans le salon, majoré des heures supplémentaires (si elles existent), multiplié par le coefficient 3,4.

Définition de la rémunération variable : Lorsque le chiffre mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %. Est entendu par chiffre d'affaires hors taxes le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié.
Quand elle existe, la part de rémunération variable ainsi déterminée sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire [...].

L'OUTILLAGE DANS LA COIFFURE

(Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage)
La FGTA-FO est signataire de l'avenant n° 29 à la CCN de la coiffure qui prévoit que, dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met désormais à disposition des salariés le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage reste donc la propriété de l'entreprise, il est conservé au sein du salon en dehors des heures de travail et inventorié à l'issue du contrat de travail.
Cependant, à la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel [...]

LA GRILLE DANS L'ESTHÉTIQUE

Le 14 novembre 2013 a été conclu une nouvelle grille de salaires dans la branche de l'Esthétique. Cette nouvelle grille est applicable à compter du 1er avril 2014.

COEFFICIENTS	SALAIRES MINIMA BRUTS MENSUELS
135	**1 445 €**
150	**1 447 €**
160	**1 459 €**
175	**1 464 €**
180	**1 484 €**
200	**1 550 €**
230	**1 616 €**
250	**1 810 €**
300	**3 086 €**

Prime d'ancienneté
(article 2 - Avenant n°5 du 14 novembre 2013 sur les salaires minima à la Convention collective nationale de l'esthétique).
On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
Après 3 ans	**37 €**
Après 6 ans	**68 €**
Après 9 ans	**104 €**
Après 12 ans	**136 €**
Après 15 ans	**172 €**

Cette prime d'ancienneté s'ajoute au salaire brut de base et doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

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

LE SMIC AU 1ER JANVIER 2014

	Montants
SMIC horaire brut	**9,53 €**
SMIC mensuel brut (pour 151,67 h)	**1 445,38 €**
Le SMIC est obligatoire. Il s'apprécie mois par mois, au regard de l'horaire de travail du salarié.	
Eléments pris en compte pour le calcul du SMIC : - le salaire fixe, les commissions, - les pourboires, - les primes, - les avantages en nature	Eléments exclus du calcul du SMIC : - remboursements de frais, primes de transports - majorations pour heures supplémentaires, travail du dimanche, d'un jour férié, - primes d'ancienneté, d'assiduité...
Le 13ème mois est exclu du calcul sauf pour le (ou les) mois où il est versé au salarié.	

LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le salaire minimum des apprentis est exprimé en pourcentage du SMIC. Il varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

La majoration selon l'âge : lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majoré selon les barèmes à compter du 1er jour du mois suivant le jour anniversaire.

CCN Coiffure (Avenant n°28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis)

Apprentis coiffure Niveau V

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	- de 18 ans	18 à 20 ans	+ 21 ans(*)
1ère année	27 %	43 %	55 %
2ème année	39 %	51 %	63 %
3ème année	55 %	67 %	80 %

Apprentis Coiffure Niveau IV

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	- de 18 ans	18 à 20 ans	+ 21 ans
1ère année	57 %	67 %	80 %
2ème année	67 %	77 %	80 %

LE CONTRAT DE PROFESSIONALISATION

CCN Coiffure (Accord du 3 juillet 2013 - art. 5 et suivants)
Des contrats de professionnalisation peuvent être conclus dans la Coiffure. Les titulaires de ces contrats perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du SMIC et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

	Qualification inf. au Bac Pro ou titre ou diplôme pro de même niveau (1)	Qualification égale ou sup. au Bac Pro ou titre ou diplôme pro de même niveau (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

(1) Tous les diplômes inf. au niveau IV ainsi que les BAC généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.
(2) Tous les diplômes sup. ou égal au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

CCN Esthétique - Article 11 - Rémunérations - Classifications

Rémunérations – Classifications

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

Salaire minimum en % du SMIC			
- de 16 ans à 20 ans	- de 16 ans à 20 ans*	21 ans et +	21 ans et + *
55 %	65 %	70 %	80 %
*titulaires d'un BAC Pro ou d'un titre ou diplôme à finalité pro 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 la Convention collective.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Ce congé a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise.
Ces actions de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Le CIF est donc un droit à l'absence pour suivre une formation (article L. 6322-2 du Code du travail).

Conditions :
Avoir 24 mois d'activité salariée (consécutifs ou non) dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, dont 12 mois dans l'entreprise).
Le salarié doit présenter sa demande au plus tard 60 jours à l'avance lorsque la formation à une durée inférieure à 6 mois ou se déroule à temps partiel, ou au plus tard 120 jours à l'avance lorsque la formation se déroule à temps plein pour une durée supérieure à 6 mois.
Dans les 30 jours suivants la réception de la demande du salarié, l'employeur doit faire connaître sa réponse. A défaut de réponse dans ce délai, le congé est accordé.

Prise en charge financière du CIF : chaque entreprise cotise à un fonds de collecte du CIF (AGEFOS...). Le salarié peut obtenir auprès de cet organisme, la prise en charge de son salaire et du coût de la formation.
Ces organismes sont paritaires, des représentants FO participent aux décisions.
Lorsqu'il y a prise en charge, la rémunération du salarié est maintenue à 100 % pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 2 fois le SMIC.
Au-delà la prise en charge est de :

- 90 % du salaire si la formation suivie est considérée comme prioritaire et 80 % pour les autres dans la limite d'1 an ou de 1 200 heures de stage,
- 60 % au-delà d'1 an ou de 1 200 heures de stage.

La loi du 5 mars 2014 "relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale" a été publiée au journal officiel du 6 mars 2014.
Elle modifie les différents dispositifs de formation professionnelle qui sont en cours de réforme.

LA DURÉE DU CONGÉ

Durée légale : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, chez le même employeur, sans que la durée totale du congé ne puisse dépasser 30 jours.

CCN Esthétique - Article 4-1 - Congés payés
[...] La durée de congé normal est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai), soit 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné [...].

CCN Esthétique – Article 7-3 - Jours de congés supplémentaires pour ancienneté
Il est attribué aux salariés relevant de la présente convention des jours supplémentaires de congés payés tenant compte de l'ancienneté. Ces jours supplémentaires de congé seront accordés en fonction du barème suivant :

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

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

Les jours ouvrables : tous les jours sont décomptés sauf le dimanche et les jours fériés.

Sont assimilés **à du travail effectif pour le calcul des congés payés :**

- les congés payés de l'année précédente,
- le repos compensateur pour heures supplémentaires,
- les congés maternité et adoption,
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les congés pour évènements familiaux,
- les stages de formation.

Ne sont pas assimilés à du travail effectif, les périodes suivantes :

- les absences pour maladie ou accident de trajet,
- le chômage partiel.

La période de référence : elle court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le congé principal : il ne peut excéder 4 semaines (24 jours ouvrables) et doit être pris dans la période allant du 1er Mai au 31 octobre.

Date de départ : elle est fixée par l'employeur.

Article 13-1 de la CCN Coiffure - L'ordre des départs en congés doit être communiqué aux salariés au minimum 2 mois à l'avance. A défaut du respect de ce délai, le refus d'un salarié d'accepter les dates de congés qui lui sont notifiées n'est pas considéré comme fautif.

Modification des dates de congés : elles peuvent être modifiées, sans délai de prévenance, en cas de circonstances exceptionnelles.

Fractionnement du congé principal de 4 semaines : il faut obligatoirement un accord entre l'employeur et le salarié. Cependant, la période de congés devra être au minimum de 12 jours ouvrables (2 semaines) dans la période allant du 1er Mai au 31 octobre.

Dans ce cas, des jours de repos supplémentaires sont attribués pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période dite de "congé principal" est au moins égal à 6.
- 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période dite de "congé principal" est compris entre 3 et 5.

L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

Définition : un salarié en congé payés ne perçoit pas de salaire mais une **indemnité de congé payé** qui se calcul selon 2 règles, la plus avantageuse devant s'appliquer.

Règle du maintien de salaire : la rémunération versée est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Règle du 1/10ème : la rémunération annuelle de 1er juin au 31 mai divisée par 10 fixe le montant total de l'indemnité. Sont inclus : les salaires, les heures supplémentaires majorées, heures de nuit ou de dimanche majorées..., les salaires fictifs ou indemnités correspondant à des périodes assimilées à du travail effectif, les avantages en nature, pourboires, primes, indemnités, commissions...
Sont exclus : la participation, les remboursements des frais (primes de panier, de transport, ...) les primes annuelles versées globalement (prime de vacances, 13ème mois...)

Jours ouvrables ou jours ouvrés
Le décompte en jours ouvrables est la base légale. On compte 6 jours par semaine (du lundi au samedi).
Le calcul en jours ouvrés (travaillés) permet de ne décompter que les jours de congés, le droit est alors de 25 jours (pour un temps plein sur 5 jours).

CCN Coiffure - art. 13-2 Congés pour évènements personnels
Les congés pour événements personnels sont les suivants :

- **3 jours** pour la **naissance d'un enfant** ou l'arrivée d'un enfant adopté ;
- **4 jours** pour le **mariage du salarié** ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le salarié ;
- **1 jour** pour le **mariage d'un enfant** ;
- **2 jours** pour le **décès du conjoint ou d'un enfant,** ces dispositions s'appliquent aux partenaires liés par un PACS ;
- **1 jour** pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces congés devront être **pris au moment des évènements en cause.** Ils constituent une **autorisation d'absence** qui ne doit entraîner **aucune réduction de la rémunération.** Ils sont **assimilés à des jours de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés. Ils sont attribués indistinctement **sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.**

CCN Esthétique - Article 4-2 - Congés exceptionnels payés

- **4 jours** ouvrables accordés au salarié, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de son mariage ;
- **1 jour** ouvrable accordé au salarié, sans condition d'ancienneté, à la conclusion d'un Pacs ;
- **3 jours** ouvrables accordés au salarié en cas de décès de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son père, de sa mère ou d'un enfant ;
- **1 jour** ouvrable accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant ;
- **1 jour** ouvrable accordé au salarié en cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille, la nièce et le neveu.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de 3 jours sera accordé en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.
Un congé exceptionnel payé hors quota de congés payés d'une durée de 35 heures sera accordé aux jeunes en alternance lors de la période révision prévue dans le calendrier de formation précédant la première épreuve d'examen validant un diplôme reconnu par la branche de l'esthétique.

Les salariés bénéficieront, à l'occasion de leur déménagement et à leur demande, d'un congé exceptionnel non payé de 1 journée sur présentation d'un justificatif. Une journée sera rémunérée tous les 3 ans.

Garde d'enfants malades (article L. 1225-61 du code du travail) : non rémunéré (sauf accord) :

- **3 jours maxi** par an pour tout enfant malade de **moins de 16 ans.**
- **5 jours** si l'enfant a **moins de 1 an** ou si le salarié a **3 enfants à charge de moins de 16 ans.**

CCN Esthétique - Article 4-3 - Autorisation d'absence
En cas de maladie de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder 1 mois.

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

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

D'autres congés spéciaux existent (formation professionnelle, syndicale, élu local, représentant d'association...).

LA DURÉE DU CONGÉ

Maternité : un congé supplémentaire pour état pathologique peut être accordé avant et après la naissance :

- **2 semaines** au titre de la maternité avant la naissance
- **4 semaines** au titre de la maladie après la naissance

Durée du congé de maternité				
		Total	**Congé prénatal[1]**	**Congé Postnatal[1]**
Naissance simple	1er ou 2ème enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	A partir du 3ème enfant[3]	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Naissances multiples (quelle que soit la situation familiale	Jumeaux[2]	34 semaines	12 semaines	22 semaines
	Triplés ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

[1] Le congé parental peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.
[2] Le congé parental peut être réduit de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.
[3] Le congé parental peut être réduit de 2 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

Adoption : le congé d'adoption peut être partagé entre le père et la mère. Si fractionnement il y a, il se fait en 2 parties maximum. La partie la plus courte doit durer au minimum 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples).

Durée du congé d'adoption			
Situation familiale avant la naissance	**Nombre d'enfant adopté**	**Durée du congé (pris par un seul parent)**	**Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)**
Pas d'enfant ou 1 enfant	1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
Deux enfants ou plus	1	18 semaines	18 semaines + 11 jours
Peu importe le nombre	2 ou plus	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

DROITS LIÉS À CES CONGÉS

Indemnisation : maintien du salaire net jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.
Droits de la salariée enceinte : pas de discrimination liée à l'état de grossesse.
Autorisation d'absence payée pour se rendre aux 7 visites médicales obligatoires.

CCN Coiffure - Article 4.3 - Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle
S'agissant de la **paternité,** les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine, bénéficieront de **deux autorisations d'absence de 2 heures chacune,** avec un maintien de leur rémunération, pour leur permettre **d'assister aux examens médicaux obligatoires** liés à la grossesse.

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

Garantie d'emploi : durant la grossesse et pendant les 4 semaines qui suivent le retour de congé, il est interdit de licencier la salariée sauf faute grave ou motif étranger à la grossesse.

Visite de reprise : elle est obligatoire dans les 8 jours qui suivent le retour du congé afin de contrôler l'aptitude au poste de travail précédemment occupé.

CCN Coiffure - art. 6-2-1 Femmes en état de grossesse
Les femmes en état de grossesse déclarée bénéficient, sans changement de rémunération, d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.

CCN Esthétique - Article 12.3 - Travail des femmes, maternité, allaitement
A partir du 3ème mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de ½ heure et à partir du 6ème mois de 1 heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION TOTAL OU À TEMPS PARTIEL

Conditions

Avoir **1 an d'ancienneté** à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. **Il ne peut être refusé.** Ce droit peut être exercé par chacun des conjoints.

Le ou la salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine.

Les droits

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (article L. 1225-54 du code du travail).

Pas d'interdiction de licencier pendant la durée du congé parental à condition que le licenciement soit bien prononcé pour un motif indépendant du congé.

Reprise anticipé du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié a le droit, avant le terme du congé parental, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel.

Allocation parentale d'éducation : elle est versée à taux plein ou partiel à partir de 2 ans d'ancienneté et du 2ème enfant et ce jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant.

A l'issu du congé : le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec salaire équivalent.

Durée initiale : 1 an renouvelable 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant.

Formalités

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

- **1 mois au moins avant le terme du congé maternité** ou d'adoption si le congé parental ou le temps partiel suit immédiatement.
- **2 mois au moins avant** dans les autres cas.

Lorsque le salarié souhaite prolonger son congé parental ou sa période d'activité à temps partiel, il doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec AR au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

LES AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CCN Coiffure - Article 13.3 - Congé de paternité
Durée : 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples).
Cumulable : avec le congé de 3 jours pour naissance. Peut-être pris séparément ou à la suite.
Doit être pris dans les **4 mois qui suivent la naissance** de l'enfant.
Formalités : information de l'employeur un mois avant le début du congé (une lettre recommandée est préférable).

Ce congé n'est pas assimilable à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.
Indemnisation par la Sécurité sociale dans les mêmes conditions que le congé de maternité.

Congé de présence parentale

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale lorsqu'il a à charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap graves nécessitant une présence parentale continue ou à temps partiel.

Ce congé prend la forme de jours d'absence. Le salarié peut ainsi bénéficier au maximum de **310 jours ouvrés de congé** sur 3 ans.

Le salarié doit prévenir l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre récépissé, et doit lui envoyer un certificat médical.

DÉFINITION

On distingue :
- L'accident du travail (accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail).
- La maladie professionnelle (une liste limitative existe).
- L'accident de trajet (assimilé à l'accident du travail seulement pour l'indemnisation).
- La maladie - l'accident

CCN Coiffure : l'INPCA (Institution Nationale de Prévoyance du Commerce et de l'Artisanat) est l'organisme qui a en charge la gestion des personnels des métiers de la coiffure pour ce qui concerne leur ASSURANCE PREVOYANCE.

CCN Esthétique : dans cette branche 2 organismes gèrent la prévoyance, le GNP (Groupement National de Prévoyance) garantit les risques tels que : décès, invalidité permanente et incapacité temporaire. L'OCIRP, quant à elle, garantit les risques liés à la rente d'éduction.

L'INDEMNISATION

Ancienneté*	Maintien du salaire à 90 % du salaire brut	Maintien du salaire aux 2/3 du salaire brut
1 an	30 jours	30 jours
6 ans	40 jours	40 jours
11 ans	50 jours	50 jours
16 ans	60 jours	60 jours
21 ans	70 jours	70 jours
26 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

*Cette ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'absence pour maladie. En conséquence, le salarié acquérant l'ancienneté requise au cours de la suspension de son contrat ne saurait prétendre.

Indemnités journalières de Sécurité sociale

Salaire journalier de base : 1/30ème de la moyenne du salaire mensuel brut des 3 derniers mois.

Indemnité maladie : 50 % du salaire journalier de base. Versée en jours calendaires.
Carence : 3 jours à compter du 1er jour d'arrêt.

Indemnité accident du travail :
- 1 à 28 jours : 60 % du salaire brut mensuel.
- A partir du 29ème jour : 80 % du salaire brut mensuel.

Il n'y a pas de délais de carence.

Indemnités complémentaires versées par l'employeur

L'employeur doit verser une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Calcul de l'indemnisation : les droits à l'indemnité complémentaire s'apprécient sur les 12 mois précédant la période de paie. Le nombre de jours indemnisés par l'employeur s'ajoutent d'un congé à l'autre.

Délai de carence (sauf accord plus favorable)

- Du 4ème au 7ème jour : versement des indemnités journalières de Sécurité sociale après les 3 jours de carence.
- A partir du 8ème jour : l'indemnisation complémentaire de l'employeur vient s'ajouter.

CCN Coiffure - avenant n°31 relatif au taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance de la coiffure.
[...] Réduction des jours de carence pour le versement des indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité temporaire de travail. Elles seront désormais versées à partir du 91ème jour au lieu du 180ème jour auparavant.

CCN Esthétique : la FGTA-FO a signé l'avenant n°6 du 13 février 2014 à la CCN de l'Esthétique. Celui-ci améliore les droits des salariés en cas de maladie ou d'accident. Celui-ci permet notamment aux salariés atteints de maladie non plus, 30 jours de maintien de salaire comme auparavant, mais jusqu'à 90 jours selon l'ancienneté.

Article 1 de l'avenant modifiant l'article 12 de la CCN Esthétique [...] 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 ;
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ;
- Etre 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 FORMALITÉS

Le salarié doit informer l'employeur dans les plus brefs délais (usage : dans les 48 heures en l'absence de disposition conventionnelle). Il doit également lui adresser un certificat médical.

Visite médicale de reprise obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise du travail :
• Accident du travail : si 8 jours ou plus d'absence.
• Maladie : si 21 jours ou plus d'absence

MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Garantie d'emploi

Accident du travail ou maladie professionnelle : pendant ces périodes le licenciement du salarié est interdit.
Maladie non professionnelle ou accident : pas de garantie d'emploi sauf disposition conventionnelles plus favorables.

Licenciement pour maladie : c'est à l'employeur de prouver que les absences répétées ou prolongées rendent indispensable le remplacement du salarié.

Reclassement ou licenciement pour inaptitude

Si le médecin du travail à l'issue de la maladie, déclare le salarié inapte partiellement ou totalement au poste de travail, l'employeur doit rechercher un reclassement possible dans l'entreprise.

En cas d'impossibilité : dans le délai d'1 mois, l'employeur doit procéder à un licenciement pour inaptitude.

Maladie : indemnité légale de licenciement. Pas d'indemnité de préavis, ni de salaire pendant le délai d'attente.

Accident du travail ou maladie professionnelle : indemnité légale de licenciement doublée et indemnité de préavis. Versement d'une indemnité temporaire d'attente par la Sécurité sociale pendant le mois de recherche de reclassement.

Il existe **2 types de licenciement :**

- pour motif économique,
- pour motif personnel : cause réelle et sérieuse, pour faute grave, pour faute lourde.

LA PROCÉDURE
(Seul le licenciement individuel est traité ci-dessous)

Assistance du salarié pendant l'entretien préalable : le salarié passible d'un licenciement peut se faire assister lors de de l'entretien :

- par un salarié de l'entreprise s'il y a des représentants du personnel,
- par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié extérieur s'il n'y a pas de représentant du personnel.

	Convocation à l'entretien préalable	Envoi de la lettre
Cause réelle et sérieuse **Faute grave** **Faute lourde**	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien.	**Minimum :** 2 jours ouvrables francs après l'entretien. **Maximum :** 1 mois après l'entretien.
Licenciement économique	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien.	7 jours (pour les cadres : 15 jours)

LES DROITS EN CAS DE LICENCIEMENT

Indemnité de licenciement et préavis : montant et durée

Ancienneté	Convocation à l'entretien préalable	Préavis
0 à 6 mois	-	-
6 mois à 1 an	-	1 mois
1 an à 2 ans	1/5ème de de salaire brut par année d'ancienneté	1 mois
2 ans à 10 ans	1/5ème de de salaire brut par année de présence	2 mois
Plus de 10 ans	1/5ème de de salaire brut par année de présence + 2/15ème de mois de salaire par année au-delà de 10 ans	2 mois

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'indemnité légale de licenciement est doublée.

CCN Coiffure - Article 7-4 Préavis de rupture
La durée du préavis pour les salariés non cadres est fixée de la manière suivante :
- Licenciement :
- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 2 ans
- 2 mois au-dessus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise

CCN Esthétique - Article 8 - 3 - Préavis
La période de préavis est, sauf dispositions plus favorables, fixée comme suit :
- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
- pour le personnel ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, à 1 mois ;
- pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 2 mois.

Dans le cas où l'employeur 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.

Après le licenciement, vos droits : préavis, indemnités, congés payés

Motif	Indemnité de licenciement	Préavis	Indemnités congés payés
Cause réelle et sérieuse	oui	oui	oui
Faute grave	non	non	oui
Faute lourde	non	non	non
Licenciement économique	oui	oui	oui

Dispense de préavis : l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis, dans ce cas les salaires sont versés.

Date de rupture du contrat : le dernier jour du préavis.

Heures pour recherche d'emploi : elles ne sont pas de droit, elles sont généralement prévues par les conventions collectives.

CCN Coiffure - Article 7-4-4 : Heures pour recherche d'emploi
Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour. En cas de licenciement, cette absence n'entraîne aucune réduction de rémunération. En cas de démission, cette absence n'est pas rémunérée.

CCN Esthétique - Article 8-3-1 : Heures pour recherche d'emploi
Dans le cadre d'un licenciement, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à 1 mois, l'autorisation d'absence est de 2 heures par jour sans diminution de salaire.
Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Si les parties y consentent, ces heures d'absence pourront être groupées en partie ou en totalité.

LES SUITES DU LICIENCIEMENT

Le reçu pour solde de tout compte (pas obligatoire) : le salarié n'est pas tenu de le signer pour percevoir les sommes dues. Il a 6 mois pour contester le reçu. Passé ce délai, il ne peut plus le contester.

Le certificat de travail : il porte la date de début et de fin de contrat, la nature de l'emploi occupé, le droit individuel à la formation...

L'attestation obligatoire pour Pôle Emploi : tous les licenciements ouvrent droits aux allocations chômage, quel que soit le motif.

Licenciement économique : priorité de réembauche pendant un an si le salarié la fait valoir dans les 12 mois qui suivent la rupture.

Seul le licenciement pour motif personnel a été traité ci-dessus. Toutefois, le licenciement pour motif économique est également pratiqué dans vos branches d'activité. Pour plus d'informations contactez la FGTA-FO

DÉFINITION

Il s'agit de la rupture d'un CDI d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

LA PROCÉDURE

L'employeur ou le salarié demande à engager une procédure de rupture conventionnelle (si l'autre partie refuse, le contrat de travail se poursuit).

Une demande de rupture conventionnelle par le salarié ne peut pas être considérée comme une démission.

Un ou plusieurs entretiens : le salarié peut se faire assister comme pour l'entretien préalable au licenciement.

Rétractation : elle est possible dans un délai de **15 jours calendaires,** pour les 2 parties, à compter du lendemain du jour de la signature. Elle se fait par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en propre contre décharge (article L. 1237-13 du code du travail).

Passé ces 15 jours, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à la DIRECCTE (ex. Inspection du travail) qui dispose également de 15 jours ouvrables pour décider de l'homologation. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Contenu de l'accord : les conditions de la rupture
Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

LES SUITES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le préavis n'est ni obligatoire, ni dû. La rupture du contrat de travail peut se faire dès le lendemain de l'homologation par la DIRECCTE, jamais avant. La convention peut aussi prévoir un préavis.

La rupture conventionnelle donne droit aux indemnités de l'assurance chômage pour le salarié.

L'employeur doit fournir au salarié, les mêmes documents que pour un licenciement.

DÉFINITION

Il y a démission lorsque le salarié prend la décision de rompre son contrat de travail à durée indéterminée, mettant fin à son engagement.
Il est préférable de la donner par lettre recommandée avec accusé de réception pour éviter tout litige.
Un abandon de poste, un retour tardif de congé, une absence ne sont pas assimilables à une démission. En effet, la démission doit résulter de la volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail. Elle ne se présume pas.

LES SUITES DE LA DÉMISSION

Préavis de démission : aucune durée n'est prévue par le code du travail.

CCN Coiffure - Article 7-4 - Préavis de rupture
La durée du préavis pour les salariés non cadres est fixée de la manière suivante :
- Démission :
- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois au-delà de 6 mois d'ancienneté

CCN Esthétique - Article 8-1 - Démission
La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.
La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :
- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine ;
- pour le personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté, à 1 mois.

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

Dispense ou réduction de la durée du préavis : elle n'est pas de droit. Elle doit être accordée par l'employeur, sans faire subir aucun préjudice financier au salarié. A défaut, le salarié doit effectuer toute la durée de son préavis.

Date de la rupture du contrat : dernier jour du préavis que le salarié en soit dispensé ou non.

Indemnités dues par l'employeur : indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis mais non encore pris, déblocage anticipé de la participation, primes et gratifications proportionnelles au temps effectué.

Documents à délivrer : certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte...

Dans une TPE, un commerce, dans un service ou dans une multinationale, en CDI, en CDD, en contrat d'intérim ou au chômage : **tous les salariés peuvent être syndiqués.**

Pourquoi adhérer au syndicat Coiffure et Esthétique Force Ouvrière ?
Parce que Force Ouvrière est la seule organisation à avoir créé un syndicat national constitué de professionnels en charge des négociations sortant de ces secteurs.

Pour défendre vos acquis collectifs :
congés payés, Sécurité sociale, retraite, convention collective, statut... chaque jour vous bénéficiez de garanties collectives. Ces dernières sont issues de la négociation collective menée par les syndicats de salariés et d'employeurs.
Se syndiquer c'est s'organiser pour défendre ses acquis sociaux !

Pour se faire respecter : connaître ses droits, les faire appliquer, obtenir des augmentations de salaire... c'est important. Même si dans votre entreprise il n'y a pas de représentant FO ou si vous êtes dans une TPE sans délégué, le syndicat Force Ouvrière peut vous aider à faire respecter vos droits. Plus nombreux, nous sommes plus forts !

Comment rencontrer Force Ouvrière ? Vous pouvez vous rendre à l'Union Départementale ou à l'Union Locale FO qui se trouve près de chez vous. Vous pouvez également contacter et rencontrer, à la FGTA-FO, Stéphanie Prat-Eymeric et Alain Sklenard (coordonnées ci-dessous).

Combien ça coûte ? Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable vous recevrez un chèque du Trésor Public.
L'adhésion, après la déduction fiscale, vous revient donc par an, à :
• 46 euros pour un temps plein (cotisation annuelle de 137 €)
• 25 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation (cotisation annuelle de 76 €)

SYNDICAT GÉNÉRAL FORCE OUVRIÈRE
des Services de la COIFFURE ET DE L'ESTHÉTIQUE (S.G. F.O. S.C.E.)

7, passage tenaille - 75680 PARIS Cedex 14
Tél : 01 40 52 85 10 - coiffure.esthetique@fgta-fo.org

Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e), déclare adhérer au Syndicat Général Force Ouvrière des Services de la Coiffure et de l'Esthétique

NOM : .....

Prénom : ..... Né(e) le : .....

à : .....

Adresse complète : .....

.....

Code Postal : ..... Ville : .....

Tél. : .....

E-Mail : .....

❑ Ouvrier ❑ Employé ❑ Agent de Maîtrise ❑ Cadre

❑ Temps plein ❑ Temps partiel

Date d'Adhésion : SIGNATURE :

COTISATIONS 2014	
Salariés à temps plein	137 euros
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation	76 euros
(déduction fiscale à hauteur de 66%)	

Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable vous recevrez à compter de maintenant un chèque du Trésor Public.

L'adhésion, après la déduction fiscale, vous revient donc par an, à :

- **46 euros pour un temps plein**
- **25 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation**

PRÉVENTION
TMS

“Les troubles musculo-squelettiques ne sont plus une fatalité

Le matériel ergonomique préserve la santé de vos salariés. C’est pourquoi l’Assurance Maladie – Risques Professionnels vous propose une **aide financière** pour l’achat de matériel adapté, à hauteur de 50 % de vos investissements hors taxes et plafonnée à **5 000 euros**.

www.letb-synergie.com – Crédit image : Istockphoto ©

Un salon de coiffure **bien équipé**, c’est une équipe **en bonne santé !**

POUR BÉNÉFICIER DE CE SOUTIEN FINANCIER : informez-vous sur **coiffurenet.com** ou sur **ameli.fr** :

DISPOSITIF ACCESSIBLE À TOUS LES SALONS DE COIFFURE EMPLOYANT DE 1 À 49 SALARIÉS

INSTITUTIONS DE LA COIFFURE
Complémentaire retraite, prévoyance et santé des professionnels de la coiffure

l’Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

Développement durable, mon coiffeur s’engage