

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ
DANS LA COIFFURE ET L'ESTHÉTIQUE

8^E ÉDITION

FO 
FGTA
Agir au cœur du changement

www.fgtafo.fr



NOUS SOMMES LE LIEN QUI ASSURE AUX SALARIÉS DE LA BRANCHE COIFFURE UNE PROTECTION SOCIALE DE PROXIMITÉ.



L'OFFRE SANTÉ LABELLISÉE POUR LES SALARIÉS DE LA BRANCHE COIFFURE.

- **Bénéficiez d'une protection sociale de qualité, complète**
(une base et 3 options) et conforme au 100 % santé, à tarif maîtrisé.
- **Accédez facilement aux nombreux services de votre contrat collectif :**
 - > Espace adhérent accessible à tout moment,
 - > Consultation médicale à distance,
 - > Aides individuelles grâce au fonds social de la branche,
pour les salariés en difficulté financière.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur :
coiffurevitalite.fr



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-089

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



ÉDITO

«EXCELLENTS RÉSULTATS DES ÉLECTIONS TPE»

Chères adhérentes, chers adhérents,

C'est avec plaisir que je vous présente le 8e Guide du droit des salariés de la coiffure et de l'esthétique.

Comme vous le savez tous, nous avons vécu une année 2020 très difficile, suivie d'un début 2021 qui a malheureusement pris le même chemin. Malgré ces moments compliqués, vous avez démontré votre soutien à notre organisation puisque, grâce à vous, FO se retrouve première organisation de salariés dans la coiffure avec approximativement 36 %, et reste représentative dans l'esthétique en gagnant 3 % pour un score global d'environ 17 % des suffrages valablement exprimés. Nous sommes dans l'attente de la consolidation de ces résultats.

Ce résultat est un immense réconfort et un encouragement à intensifier nos efforts. Je tiens ici à vous remercier du fond du cœur, au nom de toute l'équipe FO du Syndicat général de la coiffure et de l'esthétique, d'avoir pris le temps et fait la démarche de porter vos voix sur notre organisation pendant cette période particulièrement éprouvante.

Nous resterons à votre écoute afin de mener à bien vos attentes, en participant ardemment aux négociations de votre secteur pour obtenir de nouveaux droits et faire évoluer ceux déjà acquis.

Dans la coiffure, un problème majeur est d'ores et déjà présent à l'issue de cette crise, puisque comme vous avez pu le suivre sur le site de la FGTA-FO, les organisations patronales n'ont pas trouvées d'ententes pour valoriser le métier à travers la rémunération !

Pour nous, c'est une catastrophe. Vous avez un métier qui mérite un salaire à la hauteur de l'implication, de l'engagement que vous portez à votre profession. Nous ne laisserons pas faire l'inacceptable.

Dans l'esthétique, les choses se passent un peu mieux. Nous avons trouvé un accord au mois d'octobre avec une augmentation de 2 % environ selon le coefficient. Cet accord a permis de récupérer les coefficients sous le SMIC, de garder les écarts entre les coefficients... Nous avons rouvert des négociations dès le mois de janvier afin de conserver une dynamique, mais malheureusement, nous n'avons pu aboutir, ce qui, pour le moment, affecte le premier coefficient qui est passé sous le SMIC.

Et puisque l'on parle salaire et pouvoir d'achat, je vous rappelle que la FGTA-FO propose une Plateforme Avantages qui, à la manière d'un Comité d'Entreprise virtuel, permet à tous ses adhérents de bénéficier de prix réduits sur des milliers de produits de la vie quotidienne et d'offres culturelles ou autres.

Enfin, pensez à l'action sociale, mise en place dans vos régimes prévoyance et complémentaire santé qui peut aussi constituer une aide significative en cas de besoin. Pour toutes questions, je vous invite à m'envoyer directement un mail :

coiffure.esthetique@fgta-fo.org

Stéphanie Prat-Eymeric - Secrétaire fédérale

Mise à jour juillet 2021

SOMMAIRE

LE CONTRAT DE TRAVAIL	5
LA DURÉE DU TRAVAIL.....	9
LE SALAIRE	14
LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ	17
LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE.....	22
LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS	25
LA FORMATION PROFESSIONNELLE	27
LA FORMATION	30

LES CONGÉS PAYÉS	32
LES AUTRES CONGÉS	35
MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION.....	37
LE LICENCIEMENT	41
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	45
LA DÉMISSION	46
SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?	49
DEMANDE D'ADHÉSION	50

POUR FAIRE
LA RÉVOLUTION
ON PEUT PRENDRE LA
BASTILLE
OU PRENDRE
LA SWILE
CARD.



« Ah ça ira, ça ira, la Swile Card on la prendra » chantonnent vos employés.

Rejoignez le mouvement des 13 000 entreprises ayant révolutionné le quotidien de leur 400 000 employés.

Avec la Swile card, retrouvez tous vos avantages salariaux (titres-resto, cadeaux, mobilité) sur une seule carte.

Retrouvez-nous au 01 86 26 25 25 et sur swile.co

Swile

#LE CONTRAT DE TRAVAIL

> 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 sauf s'il s'agit un CDI à temps partiel. En cas d'absence d'écrit, c'est le bulletin de salaire, le Code du travail, la Convention collective et surtout la jurisprudence.

S'il y a un contrat écrit, il prévoit toutes les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord.

La visite médicale : Depuis le 01/01/17, la visite médicale d'embauche a été remplacée par la visite d'information et de prévention (Vip).

Tout travailleur bénéficie d'une Vip, réalisée par un interne en médecine du travail ou un infirmier dans un délai

maximum sauf pour les travailleurs de moins de 18 ans qui doivent bénéficier de cette visite préalablement à l'affectation sur leur poste (C. trav., art. R. 4624-18).

Les apprentis doivent, quant à eux, passer cette visite dans les deux mois qui suivent leur embauche (C. trav., art. R. 6222-40-1).

NB : indépendamment de la Vip, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ordonnance du 10 février 2021 (Ord. no 2021-135, 10 févr. 2021, JO 11 févr.).

Exceptionnellement : Le médecin du travail peut reporter, jusqu'à un an après l'échéance normale la date de la visite d'information et de prévention initiale, excepté pour certaines personnes bénéficiant d'un suivi spécifique, notamment les salariés handicapés, les

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. À l'issue de cet entretien, sera décidée 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.

salariés de moins de 18 ans, les femmes enceintes.

Sont concernés : les visites et examens médicaux devant normalement être réalisés par le médecin du travail avant le 2 août 2021 (D. no 2021-729, 8 juin 2021, JO 9 juin).

La période d'essai

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

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 intervenues 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, moyennant un délai minimal de prévenance (c. trav. art. L. 1221-25 et L. 1221-26) en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

7 jours maximum = 24h

A partir de 8 jours = 48h

Attention, pour Pôle Emploi, la rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission.

Le contrat d'apprentissage ne contient pas de période d'essai à proprement parler.

Néanmoins, il reste possible de procéder à la rupture unilatérale du contrat, à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti, sans avoir à en justifier, durant les 45 premiers jours (C. trav., art. L. 6222-18).

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 fait l'objet d'une indemnité forfaitaire.

Il existe des **contrats** qui doivent être **obligatoirement écrits** : CDD, Intérim, contrat à temps partiel, apprentissage...

> 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. Il y a également l'obligation d'avoir un écrit pour un contrat d'apprentissage en CDD.

Pour plus d'informations, contactez le service juridique de la FGTA-FO au 01 86 90 43 60 ou à l'adresse mail coiffure.esthetique@fgta-fo.org. Vous pouvez aussi joindre Stéphanie Prat-Eymeric au 06 63 83 59 13

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),
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

Renouvellement : le CDD peut être renouvelé **deux** fois pour le même motif à condition que la durée des **2 CDD** successifs n'excède pas 18 mois (articles L. 1243-13-1 et L1242-8-1).

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, 13^e 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, aucune indemnité n'est due.

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.

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 a gain de cause, il obtient aussi **un mois de salaire de dommages et intérêts**.

La non-transmission du CDD dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche est sanctionnée par le versement d'un mois de salaire au maximum.

> LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modification essentielle (sans accord du salarié)

Pour les autres cas de modification d'un élément essentiel du contrat, l'accord du salarié est nécessaire.

Elle est possible pour motif économique, on peut citer en exemple : le changement de lieu de travail allongeant le trajet, le déclassement, la perte de responsabilité, la diminution de salaire ou la perte d'avantages matériels.

L'employeur doit alors **informer chaque salarié** par lettre recommandée individuelle.

Le salarié dispose **d'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 essentielle

Elle s'impose au salarié.

#LA DURÉE DE TRAVAIL

> 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

Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

C'est "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme 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 au minimum à 20 minutes consécutives de pause dès que son temps de travail quotidien atteint six heures (article L. 3121-16 du Code du travail). Attention, le temps de pause n'est pas payé (voir les accords d'entreprise).

> LES DURÉES 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 portée 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**.

les professions pour lesquelles il existe une dérogation permanente concernant le travail du dimanche. La coiffure n'est pas concernée par les éventuelles modifications intervenues pendant la crise sanitaire car il s'agit de la prestation de service et non pas de commerce.

Travail du dimanche

Permanent : le Code du travail liste

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 1/24^e 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 et les jours fériés légaux (hors 1^{er} mai) est majorée de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires habituelles. Le 1^{er} mai est rémunéré au moins au double du salaire journalier.

> 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 1^{er} janvier, du 1^{er} 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 1^{er} 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 [...].



Pour en savoir plus,
contactez-nous par mail à
coiffure.esthetique@fgta-fo.org

> LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

À la demande de l'employeur, 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 36 ^e à la 43 ^e heure	25 %	25 %
À compter de la 44 ^e 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 en œuvre du système de modulation.

CCN Esthétique - Article 10.1.2 - Contingent d'heures supplémentaires supplémentaires sont rémunérées.

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

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

> LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Ce sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, stipulée dans son contrat de travail mais en deçà de la durée légale de travail est de 35 h.

La décision d'effectuer des heures complémentaires revient à l'employeur, de sorte que le salarié ne peut pas refuser d'accomplir ces heures sans commettre de faute.

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies.

À défaut de stipulation conventionnelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (C. trav., art. L. 3123-29).

CCN Coiffure - Article 11.1.2 - Heures complémentaires

Le contrat de travail doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle inscrite à son contrat.

L'employeur devra informer son salarié de l'exercice d'heures complémentaires en respectant un délai de prévenance de 7 jours. À défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Cependant, le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat et le délai de prévenance pour l'information du salarié ramené à 3 jours, lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie).

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

CCN Esthétique - Article 10 - Durée du travail - Organisation du temps de travail

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

CCN Coiffure - Article 4.1.2 - Majoration des heures complémentaires

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

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

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

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

#LE SALAIRE

> LA GRILLE DANS LA COIFFURE

Voici 2 ans que nous n'avons pas de propositions acceptables de la part des employeurs. Puisque jusqu'en juin 2021, les parties patronales ne dérogent pas des 0,5 % qu'ils imposent. Au vu des 4 échelons sous les SMIC, les OS ne peuvent pas être signataires de cette proposition ferme et définitive.

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL Grille après extension du 31 mai 2018
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 534 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1 538 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 544 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) OU Technicien(ne)	1 551 € 1 587 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) OU Technicien(ne) Qualifié(e)	1 699 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) OU Assistant Manager OU Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 814 €
Niveau 3 - Échelon 1 - Manager	1 950 €
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) OU Animateur de réseau	2 345 € 2 760 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) OU Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 921 € 2 973 €

**Retrouvez l'intégralité des accords sur www.fgtafo.fr
rubriques Coiffure Esthétique / Salaires.**

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT APRÈS EXTENSION
À partir de 5 ans	32 €
À partir de 7 ans	44 €
À partir de 9 ans	57 €
À partir de 12 ans	73 €
À partir de 15 ans	89 €

> 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

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 [...].

> GRILLE DE SALAIRES DANS L'ESTHÉTIQUE

Grille de salaires Instituts 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.

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles. A compter du 1^{er} juillet 2021, la grille de salaires est applicable. L'avenant n° 27 du 22 octobre 2020 est applicable à partir du 1^{er} juin 2021 et non du 1^{er} juillet.

Les grilles de salaires ci-dessous sont celles applicables dans les instituts. Vous pouvez consulter celles des écoles privées sur notre site www.fgtafo.fr, rubrique Coiffure Esthétique/salaires.

COEFFICIENTS	POUR INFORMATION EN ATTENTE D'EXTENSION EN 2021
135	1 547 €
150	1 554 € ⁽¹⁾
160	1 562 € ⁽¹⁾
175	1 569 €
180	1 588 €
200	1 659 €
230	1 729 €
250	1 937 €
270	2 426 €
300	3 377 €

(1) Le premier niveau ayant été dépassé par le SMIC, c'est ce dernier qui doit être appliqué.

Article 2 - avenant du 5 juillet 2018

Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT
Après 3 ans	38,00 €
Après 6 ans	69,00 €
Après 9 ans	105,00 €
Après 12 ans	137,00 €
Après 15 ans	173,00 €
Après 25 ans	200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie. La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

L'employeur doit payer le salarié chaque mois en respectant une certaine périodicité (Article L.3242-1 du code du travail).

Cette périodicité de paiement ne s'applique pas aux différentes primes et gratifications éventuellement versées au salarié.

Les salariés payés avec retard peuvent obtenir des dommages-intérêts dès lors que l'employeur est de mauvaise foi et que le salarié démontre un préjudice indépendant de ce retard. (C. civ., art. 1231-6).

Le salarié peut aussi obtenir le paiement du salaire par une décision de justice assortie des intérêts moratoires (intérêts de retard).

#LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ

dans l'esthétique-cosmétique (IDCC3032)

L'accord étendu du 7 octobre 2015 met en place un régime de base obligatoire concernant la couverture frais de santé des salariés de cette branche professionnelle.

Cotisation

Le montant de la prise en charge des cotisations de ce régime de base est réparti comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur,
- 50 % à la charge du salarié.

Portabilité

Le régime bénéficie de la portabilité des frais de santé pour maximum 12 mois selon les cas.

Pour plus d'informations,

contactez Stéphanie Prat-Eymeric
au 06 63 83 59 13

Action sociale Esthétique

(selon le partenaire référencé par la branche)

L'action sociale se matérialise par une aide financière versée aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle en lien avec la santé.

La politique de prévention se concrétise, quant à elle, par des actions menées en

vue d'améliorer, à la baisse, les taux de certaines pathologies qui ne sont pas des maladies professionnelles (ex : qualité de vie au travail...).

Les entreprises elles-mêmes doivent mettre en œuvre des mesures d'action sociale et de prévention.

Attention : Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord du 7 octobre 2015 de la Convention collective. Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant article 8 pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

APICIL accompagne les salariés en difficultés.

- Les garanties d'assistance (Api Services) sont mises en œuvre sur demande des salariés
- Les interventions de l'Action Sociale Apicil

POUR CONTACTER APICIL

04 72 27 72 72

Pour l'assistance : 04 72 27 79 99

www.mon.apicil.com

Quels sont les avantages de la complémentaire Santé

- L'assurance de la conformité de votre contrat avec les obligations de votre employeur et leurs évolutions.
- Des prestations supplémentaires offertes.
- Un fonds social dédié de branche, complété par l'action sociale de votre mutuelle.
- Des campagnes de prévention spécifiques.
- Un pilotage des organisations syndicales ; c'est pour vous la garantie d'une évolution permanente grâce à une large mutualisation.

#LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ

dans la coiffure (IDCC 2596)

Les partenaires sociaux de votre branche professionnelle ont mis en place un régime obligatoire de frais de santé pour tous les salariés. Depuis 18 ans, ils font confiance aux mutuelles partenaires pour gérer ce régime.

La part employeur s'élève à 60 % et la part salarié à 40 %.

Attention : Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel.

Pour retrouver toutes les informations sur votre régime frais de santé :

- Les remboursements médicaux
- L'action sociale en cas de difficulté
- Les actions de prévention

Rendez-vous sur le nouveau site :

www.coiffurevitalite.fr

> L'INDEMNISATION LÉGALE POUR LA COIFFURE

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 1^{er} 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

Salaires journalier de base : 1/30^e 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 1^{er} jour d'arrêt.

Indemnité accident du travail :

- 1 à 28 jours : 60 % du salaire brut mensuel.
- A partir du 29^e 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 indemni-

sation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Le salarié doit pour cela fournir à l'employeur la notification des IJ de la Sécurité sociale. Cela ne se fait pas automatiquement.

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 est comptabilisé d'un congé à l'autre.

Délai de carence (sauf accord plus favorable)

- Du 4^e au 7^e jour : versement des indemnités journalières de Sécurité sociale après les 3 jours de carence.
- À partir du 8^e 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 sont désormais versées à partir du 91^e jour au lieu du 180^e jour auparavant.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance
- Être à vos côtés dans les moments de fragilité
- Vous garantir des soins de qualité au juste prix
- Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



On aime vous voir sourire

> 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 :

en cas :

- une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou accident non professionnel ;
- une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail. (C. trav., art. R. 4624-31)

> 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, à l'issue de la maladie, le médecin du travail 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'un 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.



Notre syndicat se tient à votre disposition pour vous orienter à la constitution de votre dossier.

Votre contact FO

Stéphanie Prat-Eymeric :
coiffure.esthetique@fgta-fo.org

#LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Employés non-cadres de la Coiffure

Le régime conventionnel des indemnités journalières

A partir du 91^e jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 1095^e jour d'arrêt, les salariés de la coiffure ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale, d'indemnités correspondant à 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités de la Sécurité sociale.

Le montant des cotisations

(selon le partenaire référencé par la branche.

A défaut, le taux qui s'applique est de 1,22%)

Les prestations assurées par le régime de prévoyance des salariés de la coiffure sont financées par une cotisation payée pour moitié par l'employeur, et pour moitié par le salarié. Égales à 1,22 % du salaire brut, elles sont appelées depuis le 1^{er} janvier 2020 à 0,475 % à la charge de l'employeur et à 0,475 % à la charge du salarié.

A partir du 1^{er} janvier 2021, elles seront appelées à 0,55 % à la charge de l'employeur et à 0,55 % à la charge du salarié.

Ce qui veut dire que les salariés bénéficient

d'un régime plus élevé que ce qu'ils cotisent (cotisations qui restent en deça du coût réel).

La portabilité

Les salariés dont le contrat de travail est rompu bénéficient (sous réserve de n'y avoir pas expressément renoncé et d'être indemnisés par le régime d'assurance chômage, pendant une durée équivalente à la durée de leur contrat de travail et dans la limite de 12 mois), du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance.

A noter : en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde, la portabilité des droits au régime de prévoyance n'est pas assurée.

Les aides sociales

(selon le partenaire référencé par la branche)

**Handicap dépendance - Lieu de vie
Veuvage - Famille - Revenus - Actions collectives**

Contact AG2R

actionsociale.coiffure@ag2rlamondiale.fr

Tél. : 0 969 361 043

(coût d'un appel local)

www.ag2rlamondiale.fr



Employés non-cadres de l'Esthétique

PRATIQUE :

• À QUOI ÇA SERT ?

- En cas d'arrêt de travail > maintien le salaire (total ou partiel).
- En cas d'invalidité > complète la pension versée par la sécurité sociale.
- En cas de décès > prévoit un capital pour la famille et une rente éducation pour les enfants.

• POUR QUI ?

Pour l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de cet accord, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente.

> VOTRE RÉGIME CONVENTIONNEL

POUR VOUS :

> Un complément de revenu essentiel en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité

En cas d'arrêt de travail du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante ou professionnel(le) : après la prise en charge par la Sécurité sociale, l'organisme assureur verse à l'entreprise **des indemnités journalières complémentaires** à celles servies par le régime général en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur. (voir graphique)

En cas d'invalidité, lorsque le salarié est classé par la Sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalidité définies par le Code de la Sécurité sociale (1^{er}, 2^e ou 3^e

catégorie), ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une Incapacité Permanente Partielle (IPP), il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale.

POUR VOTRE FAMILLE :

> Un capital décès et une rente éducation en cas de décès (ou d'invalidité absolue et définitive)

La Rente Éducation

En cas d'invalidité absolue et définitive Mieux comprendre la prévoyance

En cas d'arrêt de travail (AT) pour maladie ou accident de la vie courante, versement des indemnités journalières pour le salarié ayant entre 1 et 6 ans d'ancienneté.

	1 ^{er} au 3 ^e jour d'AT	4 ^e au 7 ^e jour d'AT	8 ^e au 37 ^e jour d'AT	38 ^e au 67 ^e jour d'AT	68 ^e au 1095 ^e jour d'AT
1 - Versement de la Sécurité sociale	Aucune indemnité	Du 4 ^e jour au 1 095 ^e jour d'AT = 50 % du salaire brut			
2 - Maintien de salaire de l'employeur	Aucune indemnité		Du 8 ^e jour au 37 ^e jour d'AT = 40 % du salaire brut*	Du 38 ^e jour au 67 ^e jour d'AT = 30 % du salaire brut*	
3 - Versement d'Apicil Prévoyance	Aucune indemnité jusqu'au 37 ^e jour Prise en charge à compter du 38 ^e jour de l'obligation employeur				Du 39 ^e jour au 1 095 ^e jour d'AT = 30 % du salaire brut
Versement total	Aucune indemnité	Du 4 ^e jour au 7 ^e jour d'AT = 50 % du salaire brut*	Du 8 ^e jour au 37 ^e jour d'AT = 90 % du salaire brut*	Du 38 ^e jour au 67 ^e jour d'AT = 80 % du salaire brut*	Du 68 ^e jour au 1 095 ^e jour d'AT = 80 % du salaire brut*

* La première période permettant de maintenir à 90 % le montant du salaire brut varie selon l'ancienneté du salarié et peut aller jusqu'à 90 jours (cf tableau).

À partir du 68^e jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 1095^e jour d'arrêt, les salariés de l'esthétique ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale, d'indemnités correspondant à 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités de la Sécurité sociale.

Portabilité

Le bénéfice du régime de prévoyance et frais de santé est maintenu pendant la période de chômage pour :

- Les salariés des entreprises concernées dont le contrat de travail est rompu, sauf si la rupture du contrat de travail résulte d'une faute lourde,
- Les salariés qui ont des droits ouverts chez le dernier employeur au titre du régime de prévoyance, pour une durée comprise entre un et douze mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée.

Maladie ou accident du travail

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 48 h maximum
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale
- Être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États de l'Union Européenne ou l'un des États parties à l'accord sur l'Espace Économique Européen,
- Ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

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

MAINTIEN DE SALAIRE		
ANCIENNETÉ	1 ^{RE} période - 90 % du salaire brut moins IJSS brutes	2 ^E 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 jours

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par APICIL Prévoyance, organisme gestionnaire du régime prévoyance de la branche.

- 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 du tableau ci-dessus ;
- En cas d'absence continue chevauchant deux années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenu jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

#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 1^{er} jour du mois suivant le jour anniversaire.

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

Les salaires minimums des apprentis à compter du 1^{er} janvier 2020

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	APPRENTI SUIVANT UNE FORMATION DE NIVEAU V	APPRENTI PRÉPARANT UN DIPLOME OU UN TITRE DE NIVEAU IV	APPRENTI PRÉPARANT UNE MC
16-17 ans	1^{ère} année	29 % du SMIC	57 % du SMIC	54 % du SMIC
	2^e année	41 % du SMIC	67 % du SMIC	
18-20 ans	1^{ère} année	45 % du SMIC	67 % du SMIC	68 % du SMIC
	2^e année	53 % du SMIC	77 % du SMIC	
21-25 ans	1^{ère} année	55 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	80 % du SMIC	78 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
	2^e année	63 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	80 % du SMIC	
26 ans et +	1^{ère} année	102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	100 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	115 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
	2^e année			

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019, merci de vous rapprocher de votre contact FO ou sur le site www.fgtafo.fr

Tous les jeunes de plus de 18 ans qui suivent une formation en apprentissage devraient bénéficier d'une aide publique forfaitaire de 500 € pour leur permis de conduire.

L'OPCO EP donne une indemnité de 500 euros par apprenant aux organismes de formation afin que les apprentis puissent bénéficier du premier équipement. Nous tenons à rappeler que l'apprenti ne doit pas avoir de frais à sa charge. Pour une question d'équité, la branche octroie sur ses fonds cette enveloppe de 500 € aux organismes de formation pour tous les jeunes en contrat pro.

> LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CCN Coiffure - Accord du 28 septembre 2016 Article 7.2.4

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.

NIVEAU DE FORMATION	MOINS DE 21 ANS	DE 21 ANS À MOINS DE 26 ANS	PLUS DE 26 ANS
Inférieur au BAC Professionnel ou titres professionnels équivalents (code 42 et infra sur le Cerfa)	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Minimum SMIC ou 85 % du salaire conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un BAC Professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (code 41 et + sur le Cerfa)	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

CCN Esthétique - Article 11 - 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.

NIVEAU	16 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET +
Sans diplôme	55 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC
Titulaire d'un BAC général et tout autre diplôme inférieur au niveau 4	65 % du SMIC	70 % du SMIC	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC
Titulaire d'un BAC pro, d'un titre ou diplôme pro de niveau 4	65 % du SMIC	80 % du SMIC	Rémunération égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC

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.

#FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout **travailleur** engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant à ses besoins.

> ALTERNANCE

Ces formations en alternance sont organisées autour de 2 types de contrat de travail :

- Le contrat de professionnalisation
- Le contrat d'apprentissage

Le Contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert notamment aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale et aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus et de bénéficiaires de minima sociaux. L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Le contrat d'apprentissage

C'est un contrat de travail de type particulier conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de **16 ans** au moins à **29 ans** révolus au début de l'apprentissage. Les jeunes âgés d'au moins **15 ans** peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Vigilance : Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son **représentant légal** à l'occasion de la conclusion, du **dépôt** ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du **dépôt** du contrat d'apprentissage. **Article L6221-2**

RÉMUNÉRATION après le terme du contrat

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<ul style="list-style-type: none">• Renouvellement possible dans 2 cas :<ul style="list-style-type: none">- Échec à l'examen- Pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...)• Succession possible avec :<ul style="list-style-type: none">- Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente- Un contrat de professionnalisation- Un CDD ou CDI "classique"	<ul style="list-style-type: none">• Renouvellement possible dans 2 cas, si CDD :<ul style="list-style-type: none">- Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire- Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation).• Succession possible avec :<ul style="list-style-type: none">- Un CDD ou CDI "classique"- Un Contrat d'apprentissage

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

> LE CPF

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté chaque année en droits à formation ;

Objet du CPF

- Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel et plus autonome dans le choix de ses formations.
- Favoriser l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences.
- Co construire un projet avec le salarié en contribuant au développement de ses compétences.

Bénéficiaires du CPF

- Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, 15 ans) jusqu'à sa retraite.
- Quels que soient les événements survenant **au cours de sa vie professionnelle, la personne conserve les droits acquis au titre du CPF.**

A la différence du DIF, le CPF n'est pas lié au contrat de travail mais est attaché à la personne dès son entrée dans la vie active.

Modalités d'alimentation du CPF

Bénéficiaires	Alimentation	Plafond
<ul style="list-style-type: none">• Salariés à temps plein ou durée du travail au moins égale à mi-temps• Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs• Salariés dont durée de travail < à un mi-temps ; Salariés en CDD	500 € par année de travail Au pro rata temporis de la durée de travail effectuée	5 000 €
<ul style="list-style-type: none">• Salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :<ul style="list-style-type: none">- un diplôme classé au niveau 3- un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP- ou une certification reconnue par une CCN de branche.• Travailleurs handicapés des ESAT (temps plein ou partiel)	800 € par année de travail	8 000 €

Mobilisation

- Le CPF est comptabilisé en **euros** et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur afin de suivre, à son initiative, une formation.
- Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec **l'accord exprès** de son titulaire.
- Le refus du titulaire du CPF de le mobiliser ne constitue pas une faute.
- Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :
 - 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
 - 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours (calendaires) pour répondre. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Abondement du CPF

L'opérateur de compétences	L'employeur
Pôle emploi	L'Etat
Les Régions	L'UNEDIC
L'Agefiph	Le titulaire lui-même
Une autre collectivité territoriale (commune)	Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région	Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
L'établissement public chargé de la réserve sanitaire	Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles

Vigilance FO

Le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un OPCO, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1,
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,
- les salariés mentionnés à l'article L. 6323-12
- et les salariés à temps partiel.

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise mentionné à l'article L. 2254-2 (un accord de performance collective) bénéficie d'un abondement de son CPF d'un montant minimal de 3 000 euros.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, Sanction pour non-respect des règles sur L'EP.

Projet de transition professionnelle(PTP) mobilisant le CPF

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du CEP mentionné à l'article L. 6111-6. qui informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

CONDITIONS D'ANCIENNETÉ : Cette ancienneté est appréciée à la **date de départ en formation** du salarié.

• Pour bénéficier d'un **PTP**, le salarié doit justifier :

1° Soit d'une ancienneté d'au moins **24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins **24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, **en contrat de travail à durée déterminée(CDD) au cours des 12 derniers mois**.

NIVEAU DE PRISE EN CHARGE : Salaire moyen de référence inférieur ou égal à 2 fois le SMIC = **100 %** du salaire moyen de référence. Au-delà, des barèmes sont appliqués.

#LA FORMATION

> CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) ESTHÉTIQUE, FORMEZ-VOUS DANS UN CENTRE HABILITÉ

Il est important de se renseigner régulièrement sur les centres habilités par la branche professionnelle de l'Esthétique afin que votre CQP soit référencé dans la grille de classification et que le coût de la formation soit maîtrisé.

Consultez les listes d'établissements habilités aux formations CQP sur www.fgtafo.fr, rubrique **Coiffure Esthétique** sur les catégories suivantes :

SPA Praticien, SPA manager

Maquilleur conseil

Styliste onguulaire

La FGTA-FO, au titre du paritarisme, fait partie des institutions qui habilitent les CQP, suivent les résultats et les valident. Vous retrouverez également ces résultats sur le site de la FGTA-FO. www.fgtafo.fr



> LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Code du travail : article L6411-1.

Les étapes

- 1 Définir votre projet**
- 2 Vous renseigner**
- 3 Être recevable, dépôt du 1^{er} dossier**
- 4 Préparer l'évaluation**
- 5 L'évaluation finale**

Pour définir votre projet, identification de la certification, rencontrez un Conseiller en évolution professionnelle (CEP) ou un conseiller VAE dans votre région.

Pour vous renseigner et connaître les conditions de recevabilité, contactez directement le certificateur (par exemple un CAP, l'Education nationale). Après la recevabilité, il est recommandé de se faire accompagner pour réaliser votre dossier et préparer l'évaluation finale. Le CEP vous aidera dans cette démarche.

Vous passez avec succès votre évaluation, le certificateur vous délivrera le certificat sans indiquer le mode d'obtention. En cas de non-réussite, le jury vous indiquera les démarches pour avoir le certificat lors d'une prochaine session. Le CEP vous accompagnera.

Le congé VAE

Après la recevabilité de votre demande vous pouvez bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures pour préparer votre dossier et le présenter.

Vous devez transmettre votre demande à votre employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE. Elle doit préciser :

- Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée,
- La date, la nature et la durée des actions envisagées,
- Le nom de l'organisme certificateur.

Dans les 30 jours suivant la réception de votre demande, l'employeur vous informe par écrit de son accord ou des raisons motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande. Code du travail : articles R6422-1 à R6422-2

Le financement

Le CEP ou le Certificateur vous indiqueront les possibilités de financement.

Retenez que votre employeur peut vous aider dans le cadre du plan de développement des compétences.

Vous pouvez aussi mobiliser votre Compte personnel de formation.

Vous renseigner

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401
www.vae.gouv.fr/

#LES CONGÉS PAYÉS

> 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 ouvrables.

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 (1^{er} 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

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 uniquement si les jours fériés sont chômés dans l'entreprise.

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 de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption,
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, durant une périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an (sauf en cas de rechute) (c. trav. art. L. 3141-5)
- les congés pour évènements familiaux,
- les stages de formation.

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

- Prise en compte dans les périodes d'acquisition dans la limite d'une année ininterrompue (cass. soc. 3 juillet 2012, n° 08-44834, BC V n° 204)
- Acquisition des CP pendant l'Activité partielle (c. trav. art. R. 5122-11).

Lorsque le salarié a été absent pour maladie, le mode de calcul le plus favorable pour le salarié doit être retenu.

Ainsi, une absence d'environ 4 semaines n'a pas d'incidence sur la durée du congé puisqu'il suffit de 48 semaines de travail (4 semaines x 12 mois) pour bénéficier de 30 jours de congés payés.

En conclusion et en pratique, un salarié peut donc bénéficier de 5 semaines de congés payés légaux même s'il n'a pas été présent toute l'année notamment pour cause de maladie (Cass. ass. plén. 9 janvier 1987, n° 85-43471, B. ass. plén. n° 1).

La période de référence

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut, depuis la loi du 8 août 2016, fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés. À défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Le congé principal

il ne peut excéder 4 semaines (24 jours ouvrables) et doit être pris dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. Il peut être dérogé individuellement à cette limite notamment pour les salariés qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Date de départ

Elle est fixée par l'employeur, en tenant compte des critères suivants (c. trav. art. L. 3141-16) :

- la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé (secteur privé ou fonction publique), du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (c. trav. art. L. 3141-15 ; cass. soc. 26 février 2013, n° 11-26934 D).

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. À 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.

Les dates de congés peuvent être modifiées, sans délai de prévenance, en cas de circonstances exceptionnelles.

Fractionnement du congé principal de 4 semaines

Il nécessite obligatoirement un accord entre l'employeur et le salarié. Depuis la loi du 8 août 2016, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

À défaut d'accord, la période de congés devra être au minimum de 12 jours ouvrables (2 semaines) dans la période allant du 1^{er} 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 payé ne perçoit pas de salaire mais une **indemnité de congé payé** qui se calcule selon deux 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 1/10^e

la rémunération annuelle du 1^{er} 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, 13^e 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).

#LES AUTRES CONGÉS

(congés pour événements familiaux)

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

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

** Pour la coiffure uniquement : la FGTA-FO est signataire d'un accord, qui donne droit à un jour de congé supplémentaire pour le décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant.*

CCN Esthétique - Article 4-2 - Congés exceptionnels payés

- 4 jours ouvrables accordés au salarié, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de son mariage ou de 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 soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, 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 d'une journée sur présentation d'un justificatif. Une journée sera rémunérée tous les 3 ans.

Congé pour survenance d'un handicap

Tout salarié a droit à un congé rémunéré supplémentaire d'au moins deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Cependant, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine sa durée (article L. 3142-1 du code du travail).

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...).

Congé pour événements familiaux

La loi Travail de 2016 améliore certaines dispositions de l'article L. 3142-1 du Code du travail.

Le Code du travail fixe des durées minimales. Une durée plus élevée peut être fixée par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche. **Si les durées prévues par votre Convention collective sont moins favorables que celle prévues par la loi, c'est le Code du travail qui doit s'appliquer.**

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Ainsi le salarié a droit, sur justification, à un congé de :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

#MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ				
		Total	Congé prénatal ⁽¹⁾	Congé Postnatal ⁽¹⁾
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^e enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	A partir du 3 ^e 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.

> 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.

Paternité

A partir du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe de 11 jours à 25 jours calendaires (32 jours calendaires contre 18, en cas de

naissances multiples) (loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, art. 73, JO du 15).

Le père est tenu de prendre au minimum 4 jours immédiatement à la suite du congé de naissance (de 3 jours ouvrables).

Le reste du congé devra être pris dans les 6 mois suivant la naissance (décret 2021-574 du 10 mai 2021).

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).

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.

DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION			
Situation familiale avant la naissance	Nombre d'enfants adoptés	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
Pas d'enfant ou un 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.

> LES 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 au cours de la grossesse pour la mère : payée pour se rendre aux 7 visites médicales obligatoires.

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

À partir du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1/2 heure et à partir du 6^e mois de 1 heure de leur horaire normal de travail. À 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 un 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 anticipée 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 2^e enfant et ce jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

À l'issue 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 3^e 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.



PASS Solidarité TPE
Pass que nous le valons bien !



Pour accéder à votre CE en ligne 100 % gratuit, rendez-vous sur www.tpe.fgtafo.fr

* Validité jusqu'au 31 décembre 2021 pour les travailleurs des Très Petites Entreprises et artisans de la Fédération.

> CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

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).

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (c. trav. art. L. 3141-5). 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.



Pourquoi vous syndiquer ?
Pour avoir quelqu'un à votre écoute.
Pour bénéficier d'une plateforme
Avantages, avec des économies
sur le cinéma, les voyages,
l'accès au projet Voltaire
pour toute la famille...

#LE LICENCIEMENT

Il existe **2 types de licenciement** :

- pour motif économique,
- pour motif personnel : pour motif personnel : disciplinaire (supprimer faute grave et lourde), inaptitude, Insuffisance professionnelle

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.

	CONVOCAION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE	NOTIFICATION DU LICENCIEMENT
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	MONTANT INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	PRÉAVIS
0 à 8 mois	-	-
8 mois à 2 ans	1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1 mois
2 ans à 10 ans	1/4 de mois de salaire brut par année de présence	2 mois
Plus de 10 ans	1/3 de mois de salaire brut par année de présence	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 décide de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, celui-ci reçoit 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	oui
Licenciement économique	oui	oui	oui

Dispense de préavis : l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis, L'employeur est redevable d'une indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il dispense, à son initiative, le salarié d'effectuer celui-ci ou lorsque l'inexécution du préavis lui est imputable.

Quand c'est d'un commun accord = pas de rémunération du préavis.

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.

Le délai de recours en cas de rupture du contrat de travail est de 12 mois à compter de la notification de la rupture.

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

> LES SUITES DU LICENCIEMENT

Le reçu pour solde de tout compte : il liste les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Il doit être établi en double exemplaire (mention en est faite sur le reçu), dont l'un est remis au salarié (Art. D. 1234-7 du C. trav.). Il peut être délivré le jour de son départ de l'entreprise en cas de dispense de préavis. Il peut être contesté dans les 6 mois qui suivent sa signature, par lettre recommandée.

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 droit 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.



Uniques, ensemble.

« Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie » : c'est notre raison d'être en tant qu'acteur de la protection sociale. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL

Retrouvez nos mentions légales sur le site : www.groupe-apicil.com

Photo : Shutterstock - IN21/FCR0025 - communication publicitaire à caractère non contractuel

#LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

> 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'une des parties 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. À 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.



N'hésitez pas à vous renseigner.
Stéphanie Prat-Eymeric :
coiffure.esthetique@fgta-fo.org

#LA DÉMISSION

> 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 :

- 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. À 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...

> **APLD : ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE**

Un accord relatif à l'activité partielle de longue durée a été signé le 27 novembre 2020 pour le secteur de la coiffure.

Celui-ci peut s'appliquer aux entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, jusqu'au 30 juin 2022.

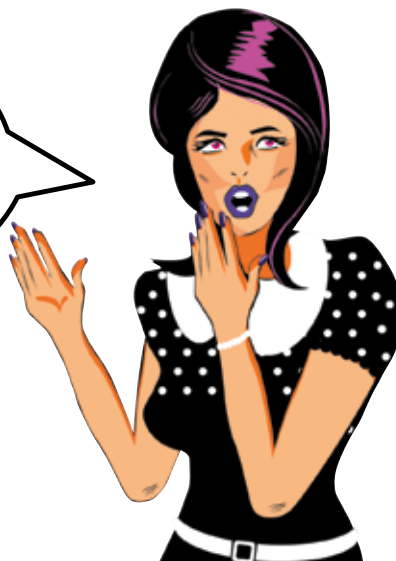
Ce dispositif permet de réduire l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale, pour une durée de 6 mois pouvant être renouvelée par période de 6 mois, pour une durée maximale de 24 mois consécutifs ou non.

L'APLD assure aux salariés concernés une indemnité horaire versée par l'employeur pour chaque heure « chômée » correspondant à 70 % de la rémunération brute.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou à l'application du présent accord de branche mis en oeuvre dans l'entreprise par un document unilatéral.

Consultations juridiques gratuites grâce à la Plateforme Avantages !
Des consultations de 20 minutes par téléphone, sans limitation de leur nombre, dans des conditions de totale gratuité, pour tous les adhérents et les abonnés de la Plateforme.

Tous les vendredis de 9h à 18h, un avocat vous répond sur tous les droits existants (famille, travail, pénal ...)



Pour bénéficier de cette consultation, il vous suffit de vous connecter sur l'espace consultation juridique :

- Cliquez sur le bouton "je m'inscris"
- Puis sélectionnez selon le planning proposé, le vendredi et l'horaire qui vous convient,
- Remplissez les champs obligatoires nom - email - numéro de téléphone et le motif de votre consultation
- Validez, un e-mail de confirmation vous sera adressé à l'adresse mail renseignée.

L'avocat de la Plateforme Avantages vous rappellera au jour et l'horaire planifié.



Avec **FO**,
donnez
l'avantage
à votre
famille

Plateforme Avantages

- Boutique en ligne
- Soutien scolaire
- Consultations juridiques gratuites
- Formation
- Espace famille
- Emploi et apprentissage
- Du bon et du bio
- Loisirs et Vacances
- Bien-être pour tous
- Coup de cœur
- Vie syndicale
- Solidarité

 Facebook : Plateforme Avantages

Rendez-vous sur : avantagespourtous.com



Avantages
POUR
tous 

#SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?

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 s'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 (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.

**Contactez Stéphanie Prat-Eymeric,
Secrétaire fédérale Coiffure-Esthétique,
par mail coiffure.esthetique@fgta-fo.org
FGTA-FO
15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves**

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 :

Je souhaite Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.....

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise ? OUI NON

Nom de l'Entreprise :

Adresse :

Code Postal : [][][][][] Ville :

Tél. : E-Mail professionnel :

Ouvrier Employé Agent de Maîtrise Cadre

Temps plein Temps partiel

Besoin de renseignements sur vos droits ?
Contactez le service juridique : juridique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2021

Salariés à temps plein	140 euros
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation	80 euros
<i>(déduction fiscale à hauteur de 66%)</i>	

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 :

- 47,26 euros pour un temps plein
- 26,52 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation

Date d'Adhésion : SIGNATURE :

A renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : SGFOSCE - 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
01 86 90 43 60 - coiffure.esthetique@fgta-fo.org
<https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere> - <https://twitter.com/fgtaFO> - www.fgtafo.fr



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer



Le programme
« Branchez-vous santé »
vous propose le parcours INM,
un dispositif d'accompagnement
après un cancer, basé
sur les interventions non
médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM
contactez-le

0 801 801 321

Service & appel
gratuits

Plus d'informations sur
www.ag2riamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous
santé**