

TOUT NOUVEAU...



Publication du rapport de branche

Photographie du secteur, le rapport de branche coiffure 2017 vient d'être édité. Obligation légale, il favorise le dialogue social et donne les orientations économiques à prendre.

Quelques points à retenir :

- 77% des établissements sont des salons, 21% des établissements hors salon coiffeurs à domicile;
- le chiffre d'affaires du secteur est stable (6,16 milliards d'euros HT);
- plus de quatre établissements sur dix ont moins de cinq ans d'existence;
- l'âge moyen estimé des entreprises de la profession reste stable, 10 ans en moyenne.

- les établissements employeurs représentent 48% des établissements (55,5% en 2013) et 80% du chiffre d'affaires de la profession;
- le nombre de salariés a baissé de 1,5% hors apprentis, et de 11% en intégrant les apprentis;
- pour la première fois depuis 2012, le solde entre les entrées et les sorties (démissions, retraite, rupture conventionnelle...) dans la profession est positif : + 200 salariés;
- le montant de la masse salariale brute et des charges patronales représente 47,5% du chiffre d'affaires HT.

LES COMBATS DU CNEC, UNE ATTENTE FORTE DE LA PROFESSION

Dans le cadre des perspectives économiques, le rapport de branche pointe trois sources d'inquiétude des professionnels : l'évolution des charges (93%), l'évolution du chiffre d'affaires (85%), la rentabilité de l'entreprise (80%). Ce constat conforte la stratégie du CNEC et les actions menées sur le terrain, rappelées par Franck Provost, président, lors de l'assemblée générale du 7 février dernier. Plus que jamais le CNEC se bat et porte des actions fortes pour l'amélioration des marges des entreprises de coiffure.

Parmi nos priorités :

- faire baisser le coût du travail par le maintien à 7% du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), et idéalement par des baisses de charges pérennes, vitales pour nos entreprises;
- obtenir des fonds de formation supplémentaires pour répondre aux besoins de formation continue des collaborateurs.

À noter : le rapport de branche complet est téléchargeable sur le site du CNEC : www.cneec.asso.fr.

Indépendants : dégressivité des cotisations maladie-maternité

Les travailleurs indépendants sont redevables auprès du Régime social des indépendants (RSI) d'une cotisation maladie-maternité calculée sur l'intégralité de leurs revenus d'activité. Le taux de cette cotisation s'élevait à 6,5% pour tous les niveaux de revenus. Pour les cotisations dues à

compter du 1^{er} janvier 2017, ce taux varie entre 3% et 6,5%. Les indépendants percevant des revenus inférieurs à 27460€ (70% du plafond annuel de la Sécurité sociale) bénéficient d'un taux dégressif pouvant atteindre 3% pour les revenus les plus faibles.

ZOOM



Apprentissage : le temps de l'action

Tous secteurs confondus, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage a baissé de 9%. Même si les apprentis de niveau IV (Bac Pro, Brevet professionnel), et V (CAP) restent majoritaires, le niveau des entrées n'est maintenu que par le dynamisme des signatures de contrats dans le supérieur. Au sein des principaux métiers exercés par les apprentis du secondaire, un poste d'apprenti sur cinq a été supprimé entre 2009 et 2014. C'est principalement dans la coiffure et l'esthétique, le bâtiment et l'industrie que ces postes disparaissent (entre -30% et -40%).

Le constat : la baisse de l'apprentissage est plus accusée que celle de l'emploi des jeunes, ce qui explique – entre autres – les problèmes actuels de recrutement dans le secteur.

Source : Rapport Dares-France Stratégie, destiné à la ministre du Travail (janvier 2017).

Emploi : les solutions des Français

À la veille des élections présidentielles, les Français soumettent leurs idées aux candidats pour l'emploi :

- 43% développer l'apprentissage;
- 42% aider à la reconversion;
- 38% diminuer les cotisations sociales pour les entreprises;
- 25% assouplir le droit du travail;
- 23% revenir aux 39 heures;
- 14% baisser le temps de travail à 32 heures.

Source : Sondage Elabe pour Les Échos (28 mars 2017).

À SUIVRE



Cosmétiques à micro-billes en plastique

Après l'interdiction des sacs plastique depuis juillet 2016, les produits cosmétiques contenant des particules en plastique – on en trouve dans certains shampoings, gommages, etc. – seront interdits à partir du 1^{er} janvier 2018.

Conseil : décryptez attentivement les étiquettes.



LA QUESTION DU MOIS



Suivi médical des salariés : quels sont les changements ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la loi Travail a modifié le suivi de l'état de santé des salariés ainsi que la reconnaissance de l'inaptitude professionnelle.

Objectif : renforcer l'efficacité du rôle de la médecine du travail avec en ligne de mire l'assouplissement de la visite à l'embauche et l'espacement des visites médicales afin de personnaliser la prise en charge. Le temps libéré des médecins leur permettra d'être plus présents sur le lieu de travail des salariés afin notamment de prévenir le stress et le burn-out.

Un nouveau suivi médical

La visite médicale d'embauche est remplacée par un rendez-vous d'information et de prévention réalisé par un professionnel de santé. Cet entretien doit se dérouler dans les trois mois qui suivent la prise effective de poste.

À noter : pour les apprentis, les salariés de moins de 18 ans et les travailleurs handicapés, le délai est de deux mois.

En parallèle, une surveillance « renforcée » est mise en place pour les emplois répertoriés à risques ; les métiers de la coiffure ne sont pas concernés. Les salariés doivent ensuite être convoqués à des visites périodiques. Leur fréquence n'est plus fixée à deux ans : elle est déterminée par le médecin du travail en fonction des conditions de travail du salarié, de son âge, de son état de santé... Une visite est prévue au moins tous les cinq ans.

Important : ces mesures s'appliquent à compter de la première visite effectuée par le salarié embauché. Les salariés déjà présents dans l'entreprise continuent d'être soumis aux anciennes règles jusqu'à leur prochaine visite médicale qui a lieu tous les deux ans.

Inaptitude du salarié au travail

Précédemment, elle ne pouvait être constatée qu'à la suite de deux examens médicaux. Désormais, un seul est nécessaire. Toutefois, le médecin du travail doit obligatoirement, au-delà de cet examen médical :

- avoir accompli une étude de poste ;
- avoir mené une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- échanger, avant de prendre sa décision, avec le salarié et avec l'employeur. Ces échanges peuvent se faire par tout moyen, en face-à-face, par courrier ou par téléphone.

L'avis d'inaptitude doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

Important : la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle est maintenant alignée sur la procédure d'origine professionnelle. Faute de reclassement, ce qui est souvent le cas dans un salon de coiffure, le licenciement du salarié doit être mis en place.

Déclaration sociale des indépendants

Pour les revenus 2016, les travailleurs indépendants doivent envoyer leur déclaration sociale des indépendants (DSI) avant :

- le vendredi 19 mai 2017 pour les déclarations papier ;
- le vendredi 9 juin 2017 pour les déclarations par voie dématérialisée.

Pour rappel : la DSI sert de base au calcul des cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité-décès et allocations familiales, ainsi que de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Licenciement verbal, oh non !

Surtout pas d'emportement. Si vous êtes amené à procéder au licenciement d'un salarié, veillez à respecter la procédure et à le convoquer par écrit à un entretien préalable ; il n'est pas possible de régulariser ultérieurement un licenciement prononcé oralement. Un licenciement verbal qui n'est pas préalablement motivé et notifié par écrit au salarié est considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse. Les juges sont intransigeants : un employeur qui avait demandé à un salarié de quitter immédiatement l'entreprise et prononcé un licenciement verbal, puis l'avait « régularisé » par écrit a posteriori, a été condamné.

Source : Cour de cassation sociale, 10 janvier 2017.

BON À SAVOIR



Médiation : une obligation

En cas de conflit avec un consommateur, vous devez obligatoirement proposer une médiation. Il s'agit d'un mécanisme de résolution extra-judiciaire des litiges, réalisé par un tiers

désigné, le médiateur, afin de résoudre ce conflit à l'amiable et d'éviter une action en justice.

À noter : le client mécontent n'est pas tenu d'accepter la médiation.

Agenda



• Mardi 16 mai 2017

Réunion de la commission mixte paritaire (CMP) et de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation continue professionnelle (CPNEFP).



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr