

**MODELE TYPE DE DOCUMENT UNILATERAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT PRIS EN APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE COIFFURE**

..... (dénomination sociale), ..... (forme), code NAF : ..... (CODE NAF), dont le siège est situé ..... (siège social/adresse), représentée par ..... (prénom) ..... (nom), en sa qualité de ..... (qualité), a décidé ce qui suit.

**Préambule : diagnostic sur la situation économique**

De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

- en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées,
- en juin (dernier chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce « reliquat » de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril

Une enquête a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure<sup>2</sup>, portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure ».

Celle-ci a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1454 répondants dont le profil est le suivant :

|                      | nombre      | pourcentage   |
|----------------------|-------------|---------------|
| mono-établissements  | 1287        | 88,5%         |
| multi-établissements | 125         | 8,6%          |
| Coiffure à domicile  | 42          | 2,9%          |
| <b>TOTAL</b>         | <b>1454</b> | <b>100,0%</b> |

|                     | nombre      | pourcentage   |
|---------------------|-------------|---------------|
| 0 salarié           | 321         | 22,1%         |
| 1-2 salarié(s)      | 639         | 43,9%         |
| 3-5 salariés        | 351         | 24,1%         |
| 6-9 salariés        | 93          | 6,4%          |
| plus de 10 salariés | 50          | 3,4%          |
| <b>TOTAL</b>        | <b>1454</b> | <b>100,0%</b> |

L'enquête a ainsi montré que 62% d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

- 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 %
- 22% d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20%

Ce qui signifie que plus de 50% d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

<sup>2</sup> Source : Union Nationale des Entreprises de Coiffure (UNEC)

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du Covid-19. 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,5 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,1 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62 un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,9 € contre 26,5 €).

Ce constat de branche appliqué à notre entreprise démontre :

.....

[indiquer des références de perte de CA depuis le mois de mars 2020 comparé à l'année dernière]

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger encore plusieurs mois. ....[indiquer la durée].

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les **perspectives d'activités de notre entreprise demeurent incertaines mais sa pérennité n'est cependant pas compromise** si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure se sont emparés du sujet en concluant un accord de branche (étendu) signé le 27 novembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet de la présente, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche (après consultation du CSE le cas échéant) est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction des particularités de l'entreprise.

### **Article 1 : champ d'application**

Option 1 : Tous les salariés de l'entreprise sont concernés.

Option 2 : Seuls les salariés de ces activités sont concernés : .....  
*Préciser l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.*

Tous les salariés sont concernés quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentis...).

### **Article 2 : période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif est sollicité du .... au ... pour une période de 6 mois.

*(Il pourra être renouvelé par période de 6 mois, sans dépasser 24 mois continus ou discontinus, sur une période de 36 mois)*

### **Article 3 : réduction de l'horaire de travail**

Option 1 : L'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de ... % en deçà de la durée légale du travail *[ou de la durée stipulée au contrat pour les*



*conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, remarque : maximum 40%].*

Option 2 : Au vu des circonstances exceptionnelles .....[détailler ces circonstances qui seront analysées par l'autorité compétente], l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de 50 % en deçà de la durée légale du travail. Auquel cas, l'employeur compensera la différence entre 40% et 50% en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

#### **Article 4 : indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8.03 € (SMIC) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle longue durée sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle longue durée, avec les règles de conversion suivantes :

- 1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- 2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées



Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours X 3h30 =14 heures à indemniser

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir leurs droits à congés payés.

## **Article 5 : Engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle**

### **5.1 : Engagements en matière d'emploi**

L'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant deux mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

### **5.2 : Engagements en matière de formation professionnelle**

L'entreprise convient de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du Code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'entreprise informe le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif Compte Personnel Formation (CPF), dans les conditions définies en Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Avant son placement en APLD, le salarié est informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pourra être envisageable si les besoins n'ont pas été préalablement définies lors de ses précédents entretiens individuels.

A noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100% des coûts pédagogiques sans reste à charge.

Par ailleurs l'entreprise se rapproche de l'OPCO EP afin d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences dans le cadre de l'APLD.

**Article 6 – Engagements concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.**

Aucune augmentation ne sera appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

*[ou bien selon la situation] :*

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Ainsi, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne pourront être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année n-1.

**Article 7 : demande d'homologation**

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Direccte compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

A l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », **la demande est adressée par voie dématérialisée.**

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.



L'employeur ne peut pas, sur une même période, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement).

#### **Article 8 : modalités d'information des salariés, et du CSE le cas échéant**

- **Mise en application du dispositif APLD en entreprise**

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche coiffure, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

- **Mise en œuvre via les plannings**

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calendaires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

- **Modalités de réduction de la durée du travail**

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail sans coupure (3h30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

- **En présence d'un comité social économique (CSE)**

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les deux mois :

-nombre de salariés concernés par l'APLD ;

-âge, sexe, nature de contrat ;

-nombre mensuel d'heures chômées ;



- activités concernées ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

**Article 9 : entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur le lendemain de son homologation par la DIRECCTE.

Il s'applique jusqu'au ..... [fin de la période de 6 mois].

**Article 10 : transmission à la CPPNI**

Le présent document, anonymisé, est adressée par mail à la CPPNI coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr

Fait à .....(Ville), le .....(date)

Signature

