

ÉDITO



Mesdames, Messieurs,
Chers confrères,

Le premier semestre de l'année 2016 a été fortement marqué par les actions menées par le CNEC. Tout d'abord, nous avons su faire valoir l'intérêt de la profession sur le délicat sujet de la reconnaissance de la qualification professionnelle. Quant aux actions menées par le CNEC, dans le cadre des négociations paritaires, elles ont largement porté leurs fruits. Et le fort investissement du CNEC s'est aussi traduit par des rencontres régulières avec les représentants de l'État. Notre organisation professionnelle a pu faire entendre ses arguments auprès des instances gouvernementales : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social, et secrétariat d'État chargé du Commerce et de l'Artisanat.

Nous tenions aussi à vous adresser un grand merci, à vous tous, adhérents pour votre mobilisation : vous faites du CNEC une force de proposition et l'organisation la plus représentative de la profession. Merci à tous et bel été !

Franck Provost

À SUIVRE



Loi Travail et franchise : vent debout contre l'article 64

L'article 29 bis, devenu l'article 64, prévoit la création d'une instance représentative du personnel pour les réseaux de franchise de plus de 300 salariés, franchiseurs et franchisés inclus. En substance, il faudrait instaurer un comité de dialogue social commun à l'ensemble du réseau, alors qu'il n'existe pas d'unité économique et sociale entre le franchiseur et le

franchisé : en effet, le principe de la franchise repose sur une collaboration entre des entreprises juridiquement et financièrement distinctes et indépendantes. Des actions sont en cours par la Fédération française de la franchise (FFF), la CGPME, soutenues par le CNEC : un recours au Conseil constitutionnel vient d'être intenté par un groupe de sénateurs afin de faire valoir l'anti-constitutionnalité de ce texte.

LA QUESTION DU MOIS



La rupture conventionnelle, quelles en sont les clés ?

Cette procédure de rupture de contrat de travail à l'amiable ne concerne que les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

De par la jurisprudence, vous pouvez aussi conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en congé maternité ou après un salarié ayant subi un accident du travail.

1 Privilégiez plusieurs entretiens : le salarié doit être parfaitement informé, son consentement ne doit pas être vicié, il doit être au courant des conséquences de cette démarche.

2 Mettez-vous d'accord sur une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

3 Respectez la procédure (délais incompressibles) : signature par les deux parties de la convention de rupture conventionnelle avec indication de la date de rupture du contrat de travail, délai de 15 jours calendaires avant l'envoi à la Direccte qui dispose de 15 jours ouvrables pour s'assurer de sa conformité et notifier son accord ou son refus. Adressez tous les écrits par lettre recommandée avec accusé de réception.



Rapport de branche

Courant septembre, vous allez recevoir le questionnaire préparatif du prochain rapport de branche. Merci de prendre le temps de répondre à cette enquête – traitée de façon anonyme – et qui permet d'obtenir une photographie du secteur avec ses perspectives économiques, son emploi, ses conditions de travail, ses

rémunérations, sa formation professionnelle... Obligation légale, le rapport de branche favorise la qualité du dialogue social et les orientations économiques à prendre. Il est un document essentiel afin d'orienter et de justifier les positions du CNEC lors des négociations de branche.

Compte pénibilité

Les six derniers facteurs de pénibilité pris en compte pour alimenter le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) sont entrés en vigueur au 1^{er} juillet. Depuis plusieurs mois, le CNEC participe activement à l'étude d'un référentiel pour la coiffure afin de recenser parmi les dix critères de pénibilité, ceux qui concernent effectivement le métier.

Homologué par les ministères du Travail et des Affaires sociales, ce référentiel, opposable et révisable tous les cinq ans, permettra de traduire les seuils spécifiques pour la coiffure et a pour objectif de sécuriser les entreprises. En cas de contestation, les employeurs pourront se prévaloir de celui-ci.

Mise en œuvre de la DSN, c'est maintenant !

Mise en place progressivement depuis 2015, la déclaration sociale nominative (DSN) se généralise en janvier 2017 pour toutes les entreprises. Elle remplace l'ensemble des déclarations sociales adressées par les employeurs ou les experts-comptables aux différents organismes. Elle

repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie. Ainsi, pour le versement du salaire de janvier 2017, la DSN devra être envoyée entre le 5 et le 15 février 2017. Rapprochez-vous de votre expert-comptable : il est conseillé d'anticiper cette échéance.

Sécurité et prévention obligent

Les salons de coiffure sont des ERP (5^e catégorie), c'est-à-dire ? Des établissements recevant du public. À ce titre, vous êtes soumis à une réglementation spécifique en termes de sécurité.

Dans un souci de prévention, il vous appartient de faire procéder à des vérifications tous les six mois, chaque année, tous les deux ans ou cinq ans selon les équipements :

- installation électrique et maintien en conformité ;
- secours incendie : évacuation, extincteurs...
- chauffage et climatisation, etc.

Pour en savoir plus, contactez le CNEC ou un organisme de vérification.

La qualité devant le prix

Lorsque l'on demande aux consommateurs de choisir entre la qualité et le prix, le résultat est sans appel : en 2015, comme en 2000, ils déclarent privilégier la qualité quel que soit le secteur, à l'exception des télécommunications et des équipements de loisirs.

Source : Étude Crédoc – juin 2016.



Déplafonnement du budget de formation

Pour toutes les entreprises de moins de 10 salariés, le CNEC a obtenu de l'Agefos PME, le déplafonnement du budget de formation jusqu'au 31 décembre 2016.

Votre organisation professionnelle œuvre pour que ce dispositif soit également applicable à l'ensemble des entreprises. Pour en savoir plus, contactez le CNEC.

Loi Travail : point d'étape...

Définitivement adoptée par le parlement, le 21 juillet, la loi Travail qui porte désormais le nom de « loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » doit continuer son processus. Il sera achevé après un passage au Conseil

constitutionnel et la parution des 127 décrets nécessaires à sa pleine application. Parmi les points qui concernent les TPE, on note la possibilité de procéder à un licenciement économique dès un trimestre de baisse du chiffre d'affaires pour les entreprises de moins de 11 salariés.

LE PLUS DU CNEC



Rendez-vous au MCB !

Votre organisation professionnelle sera présente au MCB by Beauté Sélection, le dimanche 10 et le lundi 11 septembre, à Paris-Expo, Porte de Versailles. Franck Provost et les membres du conseil d'administration seront heureux de vous accueillir sur votre espace CNEC : hall 5, stand B 50. Des experts seront aussi à votre disposition.





ZOOM

Élections aux chambres de métiers

Le renouvellement quinquennal des membres des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) aura lieu le vendredi 14 octobre. En tant que partenaire, le CNEC est présent sur les listes d'union de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) sous le slogan « Fiers d'être artisans ». Merci d'apporter à ces listes d'entrepreneurs votre soutien ; la nouvelle dimension régionale des CMA pèsera sur l'économie et la fiscalité régionales.

Inspection du travail : de nouveaux moyens d'action

Les agents de contrôle de l'Inspection du travail sont chargés de vérifier l'application, par les employeurs, du droit du travail et des règles d'hygiène et de sécurité. Depuis juillet, leurs pouvoirs d'intervention sont renforcés.

En cas d'infraction grave, ils pourront prononcer des arrêts temporaires d'activité, faire suspendre ou rompre un contrat de travail ou de stage notamment pour la protection des jeunes travailleurs, faire prononcer des amendes administratives à l'encontre des employeurs ne respectant pas certaines dispositions du Code du travail (durée du travail, repos, Smic...). De plus, un accès aux documents de l'entreprise leur est donné afin de faciliter le travail d'enquête.

Compte personnel de formation (CPF) : accompagnez vos salariés

En 2015, le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a laissé la place au compte personnel de formation (CPF). En tant qu'employeur, vous avez mentionné le nombre d'heures de formation acquises au titre du DIF sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou sur une attestation remise début 2015. Il n'est jamais trop tard pour bien faire.

Ensuite, c'est le salarié qui crée et gère son CPF. Or, un grand nombre de salariés n'ont pas encore entrepris cette démarche. Aussi, n'hésitez pas à rappeler à vos collaborateurs qu'il leur appartient de créer leur espace personnel sur le site www.mon-compteformation.gouv.fr, en y indiquant le nombre d'heures acquis au titre du DIF. En effet, le CPF est géré à l'extérieur de l'entreprise, par la Caisse des dépôts et consignations qui administre le site officiel.

Ce dispositif doit être ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et jusqu'au départ à la retraite afin de permettre au salarié d'accéder à une qualification et de sécuriser son parcours professionnel. L'utilisation du CPF est réservée aux formations « éligibles », conduisant à des certifications précisément définies. Le salarié a un pouvoir d'initiative en mobilisant seul son CPF ou en partenariat avec son employeur.

Dernière minute : en 2017, le CPF deviendrait un des composants du compte personnel d'activité (CPA) qui regrouperait le compte pénibilité (C3P) et un « nouveau compte d'engagement citoyen ». *(loi Travail – juillet 2016)*

Intempéries, dégradations, attentats

La cellule de continuité économique mise en place par le ministère de l'Économie s'est de nouveau réunie, fin juillet, suite à l'attentat du 14 juillet, à Nice. Dans ces circonstances douloureuses, les commerces sont également impactés et ont également besoin d'accompagnement.

Parmi les mesures :

- l'étalement des échéances fiscales et sociales ;
- les interventions de Bpifrance tel le fonds de garantie « renforcement de la trésorerie » ;
- le dispositif d'activité partielle, la mobilisation des assureurs.

Les salons de coiffure sinistrés – quelle qu'en soit la cause – peuvent bénéficier d'un dispositif d'aide au redémarrage de leur activité. Les Urssaf, le RSI notamment, ont mis en place des numéros d'urgence.

À SUIVRE

2017, des mesures positives ?

Annoncées par le gouvernement, des actions pour dynamiser les entreprises ne demandent qu'à être validées :

- crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) : calculé sur le montant des salaires bruts qui n'excèdent pas 2,5 le Smic, il passerait de 6 à 7 % de la masse salariale en 2017 ;
- une mesure d'allègement est à l'étude par le gouvernement pour les artisans qui ne bénéficient pas du CICE ;
- la prime à l'embauche dans les PME de moins de 250 salariés devrait être prolongée sur l'ensemble de l'année 2017.

Agenda

Dimanche 11 et lundi 12 septembre

Stand CNEC au MCB by Beauté Sélection – Paris

Mercredi 28 septembre

Commission paritaire mixte (CMP)

Jeu 13 octobre

Réunion de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Mercredi 16 novembre

Commission paritaire mixte (CMP)

LE PLUS DU CNEC

Nouvelle représentativité patronale

Les mandats dans les organismes paritaires – dont le fonds paritaire national pour le financement des partenaires sociaux – seront désormais répartis selon un nouveau calcul : à hauteur de 70 % du nombre de salariés des entreprises adhérentes et de 30 % du nombre d'entreprises adhérentes.

Le CNEC continue à gagner en force et en représentativité.



Votre contact Bureau Veritas :

Céline GONCALVES

01 69 47 12 12

celine.goncalves@fr.bureauveritas.com

**TARIF
PRÉFÉRENTIEL**

195 €

~~260 €~~

POUR VOS SALONS DE COIFFURE TROIS OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES



VÉRIFICATION ÉLECTRIQUE ANNUELLE

Obligation dans le cadre du Code du Travail et des établissements recevant du public



AOERP

Rapport initial et final vous permettant l'ouverture de votre établissement



AMIANTE

Le chef d'établissement doit procéder à une évaluation des risques de l'exposition des travailleurs à l'inhalation de poussières provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante



VÉRIFICATIONS OBLIGATOIRES

Dans le cadre de la législation réglementaire française liée au Code du Travail et aux établissements recevant du public.

Document non présenté lors d'une commission de sécurité ou d'une visite de l'Inspection du travail entraînera des mises en demeure.



Tarif préférentiel Bureau Veritas valable pour les adhérents du CNEC