



**Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.  
Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007. - Textes Attachés - Accord du 28 septembre  
2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Etendu par arrêté du 21 mars 2017 JORF 28 mars 2017

## IDCC

> 2596

## SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Paris, le 28 septembre 2016. (Suivent les signatures.)

> Organisations d'employeurs :

CNEC UNEC

> Organisations syndicales des salariés :

FGTA FO CFTC CSFV FS CFDT UNSA FCS

## NUMÉRO DU BO

> 2016-49

## LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

> [Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Etendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril 2007.](#)

### Préambule

#### Article

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue. Il annule et remplace les accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des 13 décembre 2005, 21 avril 2010, 3 juillet 2013, ainsi que l'ensemble des avenants et annexes rattachés à ces trois accords. Dans ce cadre renouvelé, la profession souhaite poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

– aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur ;

– aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement personnel et collectif.

**Objectifs et priorités de la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux ont la volonté de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les reconversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ils considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation professionnelle tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise que des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils préconisent de favoriser les emplois de qualité en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP de la branche est mandatée par les partenaires sociaux pour définir et actualiser des formations prioritaires en s'appuyant notamment sur les études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche.

**Article 2****Compte personnel de formation****2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits**

*En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1er janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.*

*Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)*

*L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le compte est alimenté annuellement. (2)*

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (salariés à temps partiel ou les salariés en CDD), l'alimentation du compte est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Néanmoins afin de favoriser le départ de ces salariés en formation via la mobilisation de leur CPF, la CPNEFP définira annuellement une politique d'abondement plus favorable à ce public prioritaire et permettant de compenser la proratisation des droits liés à leur condition de salariés à temps partiel.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte, des formations éligibles, des informations sur la mise en œuvre du CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la caisse des dépôts et consignations, [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr).

**2.2. Modalités de mise en œuvre du CPF**

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail, hors formations éligibles de droit, est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part notamment de ses demandes d'utilisation du compte personnel de formation en complément des obligations légales de l'employeur (plan de formation).

**2.3. Formations éligibles au compte**

Les formations éligibles de droit au compte sont d'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (certificat CLÉA) et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

a) Le I est ainsi rédigé : « I. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. ».

b) Le III est ainsi rédigé : « III. Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret : 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ; 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ; 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ; 4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;

*Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur pendant le temps de travail sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation. (3)*

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles figurant dans au moins une des listes établies par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de la coiffure ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- les comités paritaires interprofessionnels régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP de la branche s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les bilans de la branche.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la caisse des dépôts et consignations.

#### 2.4. Politique d'abondement

Afin de faciliter la mise en œuvre du CPF par les salariés de la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF.

#### 2.5. Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation, suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation, sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou, par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques, les frais annexes et les frais de garde, soit au coût réel de la formation, soit sur la base d'un plafond déterminés par le CA de l'OPCA. Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié. Celle-ci ne peut excéder la prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes.

#### 2.6. Période de transition

Conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015 et ce jusqu'au 1er janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié. Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront leurs salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir le solde de son DIF sur son compte via le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) et de conserver l'attestation de l'employeur qui lui sera demandée lors de toute première utilisation de ses heures.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec du CPF, dans la limite de 150 heures au titre d'une même demande.

À son lancement au 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) comprendra le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

*(1) Alinéas étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.*

*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

## Article 3

**En vigueur étendu**

### Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, l'ensemble des salariés a accès à compter du 1er janvier 2015 au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel. Ce service confidentiel et gratuit est assuré par le FONGECIF, CAP emploi, Pôle emploi, la mission locale, l'APEC ainsi que par tout

organisme désigné par la région. L'employeur peut informer le salarié de ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel.

## Article 4

En vigueur étendu

### Consultation des instances représentatives du personnel

Les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (art. L. 2323-6 du code du travail) portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La formation professionnelle est abordée dans deux de ces consultations. Celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (art. L. 2323-10 du code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figure notamment le plan de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (art. L. 2323-15 du code du travail).

En vue de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur est tenu de mettre à disposition du CE via la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces informations portent sur le plan de formation, et sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF) (art. L. 2323-17 du CT).

La liste des informations est fixée aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail. En complément de l'article D. 2323-5, 5°, d du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la répartition par âge.

En complément de l'article D. 2323-5, 6° les partenaires sociaux ont souhaité une information portant sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

En complément de l'article D. 2323-5, 7°, les partenaires sociaux ont souhaité, que le bilan porte non seulement sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation, mais aussi sur l'accompagnement des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les éléments visés par l'article D. 2323-6 par les éléments suivants : « les taux de rupture avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter les éléments suivants :

« Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 »

## Article 5

En vigueur étendu

### Plan de formation

#### Article 5.1

En vigueur étendu

##### Incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

#### Article 5.2

En vigueur étendu

##### Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions de formation n'incombent qu'à l'employeur dans le cadre de ses obligations légales. Il est rappelé que la mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

## Article 5.3

En vigueur étendu

### Actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pour toutes les actions de développement des compétences qu'elles se déroulent pendant ou dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que, en contrepartie, l'entreprise, s'engage, en amont de la formation, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## Article 6

En vigueur étendu

### Période de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

## Article 6.1

En vigueur étendu

### Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin de définir, le cas échéant, des publics prioritaires.

## Article 6.2

En vigueur étendu

### Objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont il appartient à la CPNEFP de définir les référentiels ;
- l'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLÉA).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin de définir et actualiser les formations prioritaires, notamment :

- formations relatives aux techniques de coiffure ;
- formations relatives à l'accueil, aux services, au diagnostic, à la vente et au conseil de la clientèle ;
- formations en gestion et management.

## Article 6.3

En vigueur étendu

### Mise en œuvre de la période de professionnalisation

## Article 6.3.1

En vigueur étendu

### Principes de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail et donner lieu à rémunération. Elle peut se dérouler hors temps de travail et donner lieu à une allocation de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, hors CPF, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas

soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée sur décision du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné sera prioritaire l'année suivante.

Le financement de la période de professionnalisation auprès de l'OPCA de la branche est subordonné aux priorités et aux fonds disponibles annuellement pour le financement de ce dispositif, définis par la branche et validés par le CA de l'OPCA en tenant compte de l'équilibre budgétaire de l'ensemble des dispositifs.

## Article 6.3.2

En vigueur étendu

### Durée de la période de professionnalisation

La durée de la formation prévue dans le cadre d'une période de professionnalisation doit être au moins de 70 heures réparties sur une période de 12 mois maximum.

La durée minimale ne s'applique pas aux :

- certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) ;
- formations permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- formations financées dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- l'acquisition du socle de connaissances et compétences (certificat CLEA).

## Article 7

En vigueur étendu

### Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

Les parties signataires souhaitent encourager les formations en alternance. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation et que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Les entreprises de la branche recourent également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

## Article 7.1

En vigueur étendu

### Préparation opérationnelle à l'emploi

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche sous réserve de disponibilité financière.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

## Article 7.2

En vigueur étendu

### Contrat de professionnalisation

## Article 7.2.1

En vigueur étendu

### Publics visés

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de moins de 26 ans ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- les bénéficiaires d'un CUI.

## Article 7.2.2

En vigueur étendu

### Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- *une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ; (1)*
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveaux V, IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA dont relève la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

*(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail qui prévoient que les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

## Article 7.2.3

En vigueur étendu

### Durée de la formation

La durée de formation dépend des besoins de l'entreprise et/ou du profil du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation représenteront :

- 20 % maximum de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau V, IV

et III, ou d'une formation qualifiante reconnue dans la convention collective de la coiffure.

Néanmoins, les partenaires sociaux, confient à la CPNEFP de la branche, et par dérogation, le soin d'étudier les demandes de contrats dont les formations ne seraient pas comprises dans les cas cités aux articles 7.2.2 et 7.2.3 et qui nécessiteraient une extension de la durée du contrat au-delà de 12 mois et/ou une extension du temps de formation au-delà de 20 % de la durée du contrat. Les cas et conditions de recours seront définis par la CPNEFP de la branche.

## Article 7.2.4

En vigueur étendu

### Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

Âge	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (1)	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.  
(2) Tous les diplômes supérieurs ou égaux au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

## Article 7.2.5

En vigueur étendu

### Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

## Article 7.3

En vigueur étendu

### Forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la CPNEFP.

## Article 7.4

En vigueur étendu

### Fonction tutorale

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.



La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

*Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. (1)*

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de 45 ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Chaque tuteur devra obligatoirement suivre une formation de tuteur de 7 heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de 3 ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale.

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

## Article 7.5

En vigueur étendu

### Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises, dans l'intérêt général de la formation professionnelle, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné en tant qu'OCTA de la branche.

## Article 7.6

En vigueur étendu

### Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes. Ces formations qualifiantes se déroulent sur une période de 6 ou 12 mois.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences. Cette mission devra être réalisée dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

À l'issue de cette première période, La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires ;
- les publics prioritaires ;
- les référentiels de compétences.

### Article 7.6.1

En vigueur étendu

#### Publics prioritaires

Dans le cadre des formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité, notamment :

- aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général ;

- aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme ou le titre ;
- aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général.

## Article 7.6.2

En vigueur étendu

### Liste des formations qualifiantes proposées

Les formations qualifiantes proposées s'articulent autour de grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il s'agit notamment de :

- la coiffure masculine ;
- le stylisme et tendances ;
- la technique et tendances.

En outre, s'ajoutent les formations qualifiantes qui pourront être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation. Il s'agit notamment :

- du management et de la gestion ;
- de l'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie ;
- de la création et la transmission d'entreprises.

## Article 7.6.3

En vigueur étendu

### Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Pour pouvoir bénéficier du CIF, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, en application de l'article R. 6322-2 du code du travail.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé.

## Article 8

En vigueur étendu

### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à faciliter l'élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la branche de la liste de formations éligibles au CPF.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

– d'un collège employeurs comprenant autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de 2 ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

## Article 9

En vigueur étendu

### Passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

## Article 10

En vigueur étendu

### Egalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

## Article 11

En vigueur étendu

### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement

des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

## Article 12

En vigueur étendu

### Entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type.

Une guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCA de la branche. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié au moins deux des trois mesures suivantes :

- avoir suivi au moins trois actions de formation externe, technique ou transverse reconnues par la branche, répondant à la définition légale de l'action de formation et prises en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

*Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels ou de deux des trois mesures précitées, l'employeur sera sanctionné par l'obligation de réaliser un abondement au titre du CPF, par salarié concerné. Cet abondement d'heures « supplémentaires » est de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel et valorisé à 30 € de l'heure. (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

## Article 13

En vigueur étendu

### Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail externe à l'entreprise.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le Fongecif.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

## Article 14

En vigueur étendu

### Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

À cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

## Article 15

En vigueur étendu

### Financement de la formation professionnelle

#### Article 15.1

En vigueur étendu

##### Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation. (1)
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés. (2)

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA de la branche.

*(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.*

*(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)*

*(2) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.*

*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

#### Article 15.2

En vigueur étendu

##### Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

## Article 15.3

En vigueur étendu

### Tableau récapitulatif

(En pourcentage.)

	- 11 salariés	11 à - 20 salariés	20 à - 50 salariés	50 à - 300 salariés	300 salariés et plus
FPSP		0,15	0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	
Total contribution légale	0,55	1	1	1	1
Contribution conventionnelle	0,40	0,30	0,60	0,60	0,60
Total taux de contribution	0,95	1,30	1,60	1,60	1,60

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement pas la section paritaire professionnelle de la branche.

## Article 15.4

En vigueur étendu

### Révision des conditions de financement

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (section paritaire professionnelle) dont relève la branche et validées par le CA national et publié sur le site internet de l'OPCA.

## Article 16

En vigueur étendu

### Dispositions diverses

## Article 16.1

En vigueur étendu

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

## Article 16.2

En vigueur étendu

### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié par avenant 2 du 29 juillet 2015.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

## Article 16.3

En vigueur étendu

### Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

*Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)*

## Article 16.4

En vigueur étendu

### Bilan d'application

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

## Article 16.5

En vigueur étendu

### Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

## Article 16.6

En vigueur étendu

### Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.