



**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 11 mars 2019  
relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 10 des entreprises de proximité)**

Etendu par arrêté du 19 juillet 2019 JORF 26 juillet 2019

## IDCC

> 2596

## SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Paris, le 11 mars 2019. (Suivent les signatures.)

> Organisations d'employeurs :

CNEC ; UNEC,

> Organisations syndicales des salariés :

FGTA FO ; FS CFTD ; UNSA FCS ; CGT FCS,

## NUMÉRO DU BO

> 2019-28

## 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

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateur de compétence (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche de la coiffure et des professions connexes.

Les partenaires sociaux de la branche de la coiffure et des professions connexes affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à porter une politique de formation et de certification pertinente au regard des évolutions des métiers.

L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les entreprises de la branche partagent plusieurs caractéristiques communes :

– le secteur de la coiffure contribue à la dynamique économique des territoires ;

Le secteur de la coiffure forme un tissu dense de commerces répartis sur l'ensemble du territoire français. Avec plus de 80 000 entreprises (majoritairement des TPE : 98 %), la profession compte parmi les acteurs majeurs du commerce de proximité avec

plus de 180 000 actifs (chefs d'entreprise dont micro-entrepreneurs, salariés, contrats en alternance) qui sont chaque jour au service des Français et exercent avec passion et expertise leur métier.

Les salons de coiffure font partie de la sphère économique résidentielle et s'intègrent dans une logique de services de proximité.

– le secteur de la coiffure acteur majeur d'intégration dans l'emploi et de promotion sociale ;

L'activité de coiffure est intensive en main-d'œuvre et créatrice de lien social. La politique d'insertion dans l'emploi de la branche repose majoritairement sur des contrats en alternance et notamment sur les contrats en apprentissage. Elle permet, ainsi, à des jeunes faiblement qualifiés de se professionnaliser. Ce secteur dispose d'un immense réservoir de valeur ajoutée « réelle », et donc de croissance et d'emplois, sur le territoire français comme à l'international.

– un secteur confronté à des évolutions majeures ;

Le secteur de la coiffure, saisi notamment par les transitions numérique et environnementale, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui tendent à diversifier le cœur de métier.

Le développement général des prestations de service secondaires et leur diversification renvoient à la problématique de l'évolution des compétences. Ces évolutions interrogent ainsi la réalité du métier et les nouvelles attentes de la clientèle.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires attendent de l'OPCO désigné qu'il soit capable de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la branche de la coiffure et des professions connexes sur les territoires, et de leur assurer un service de proximité de qualité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

## Article 1er

**En vigueur étendu**

### Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'« opérateur de compétences des entreprises de proximité » (OPCO 10), constitué par accord collectif interprofessionnel du 27 février 2019, comme l'opérateur de compétences de la branche de la coiffure et des professions connexes au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, en application d'un accord collectif professionnel et national.

## Article 2

**En vigueur étendu**

### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

## Article 3

**En vigueur étendu**

### Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCO de la branche de la coiffure et des professions connexes en date du 4 décembre 2018.

## Article 4

**En vigueur étendu**

### Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

**En vigueur étendu**

### Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er avril 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 2 juillet 2012 et l'accord du 4 décembre 2018 sous réserve de l'agrément de l'« opérateur de compétences des entreprises de proximité » (OPCO 10).

## Article 6

**En vigueur étendu**

### **Durée et révision de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut, par ailleurs, faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. La négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 7**

**En vigueur étendu**

### **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

## **Article 8**

**En vigueur étendu**

### **Notification, dépôt et extension**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail devra être respecté.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.