



**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 27 novembre
2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)**

Etendu par arrêté du 11 mars 2021 JORF 17 mars 2021

IDCC

> 2596

SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Paris, le 27 novembre 2020. (Suivent les signatures.)

> Organisations d'employeurs :

CNEC ; UNEC,

> Organisations syndicales des salariés :

FGTA FO ; UNSA FCS,

NUMÉRO DU BO

> 2020-52

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

Dispositif spécifique d'activité partielle pour faire face à une baisse durable d'activité

En application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, peuvent recourir à un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Ce dispositif prévu dans l'accord spécifique d'activité partielle longue durée est ouvert aux entreprises jusqu'au 30 juin 2022 au regard de la durée d'application du présent accord.

Son régime a été précisé par les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

Ce dispositif permet de réduire l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale (50 % dans des cas exceptionnels) pour une durée de 6 mois pouvant être renouvelée par période de 6 mois, pour une durée maximale de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, jusqu'au 30 juin 2025, tout en assurant aux salariés concernés une indemnité horaire versée par l'employeur pour chaque heure « chômeuse » correspondant à 70 % de la rémunération brute en l'état de la réglementation, et un remboursement de l'État à l'employeur par le versement d'une allocation horaire égale à 60 % de la rémunération brute.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif prévoyant certains engagements de la part de l'entreprise. L'employeur peut soit appliquer un accord de branche étendu via un document d'application transmis à la DIRECCTE pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis à la DIRECCTE pour validation.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la branche de la coiffure en permettant à toutes les entreprises de coiffure, et notamment celles qui ne seraient pas en mesure de pouvoir

négocier un accord d'entreprise (délégué syndical, élus, salariés mandatés, référendum auprès du personnel...), de se rattacher aux dispositions du présent accord en établissant un document unilatéral conforme et homologué dans les conditions définies ci-après (l'accord de branche restant toutefois supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement).

Les entreprises de la branche de la coiffure sont impactées par la situation économique générée par la crise sanitaire en cours et les perspectives d'activité à court et moyen terme de la branche demeurent très incertaines, ce qui démontre et justifie la nécessité de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun :

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 (derniers 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.

La CPPNI a décidé de se baser sur un extrait de l'enquête qui a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure (1), portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure ».

Elle a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1 454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1 287	88,5 %
Multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
Total	1 454	100,0 %

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1 à 2 salarié(s)	639	43,9 %
3 à 5 salariés	351	24,1 %
6 à 9 salariés	93	6,4 %
Plus de 10 salariés	50	3,4 %
Total	1 454	100,0 %

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.

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 174,50 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,10 € 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 (21,90 € contre 26,50 €).

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités des entreprises de la branche demeurent incertaines mais leur 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 au sein des entreprises de la branche pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés économiques des entreprises de la branche, souhaitent tout de même réitérer leur volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager leur formation durant l'application d'un tel dispositif. Le développement des compétences des salariés est primordial, plus particulièrement dans le contexte actuel.

Le diagnostic ci-dessus est une base indicative de référence à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic dans le cadre de leurs accords d'entreprise ou d'établissements ou documents établis par les employeurs de la

branche en application du présent accord.

(1) Source : union nationale des entreprises de coiffure (UNEC).

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

Article 2

En vigueur étendu

Activités et salariés auxquels il s'applique

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, étant noté que les entreprises pourront l'appliquer aux activités connexes, complémentaires ou accessoires exercées au sein des entreprises de coiffure.

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De plus, l'employeur s'engage à préciser lors de l'élaboration du document d'application de l'accord de branche le périmètre d'application du dispositif. À savoir, l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

N'est pas applicable au dispositif d'APLD, la possibilité d'individualisation du placement en activité partielle prévue par l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

Article 3

En vigueur étendu

Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle

La réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale (ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord visé à l'article 9 ci-après.

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (60 % de 1 607 heures).

Son application peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Toutefois, cette limite de 40 % pourra être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale.

Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que pour les « périodes à compter du 1er mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 : lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun ».

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

En vigueur étendu

Indemnité d'activité partielle versée aux salariés en APLD

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 (code du travail, 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 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, avec les règles de conversion suivantes :

1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 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 4 demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$$

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

Article 5

En vigueur étendu

Couverture sociale

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'entreprise à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Article 6

En vigueur étendu

Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Article 6.1

En vigueur étendu

Montant de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de l'allocation d'indemnité partielle spécifique versée à l'employeur est, pour chaque salarié concerné, de 60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 €.

Article 6.2

En vigueur étendu

Durée du versement de l'allocation APLD

L'employeur peut placer les salariés en activité partielle longue durée, et donc bénéficiaire de l'allocation associée, à partir du premier jour du mois au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à la DIRECCTE.

Le décompte est réalisé en mois civils : 1 mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour 1 mois entier.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le renouvellement du bénéfice du dispositif s'effectue tous les 6 mois mais est subordonné au respect par l'employeur de ses engagements.

Il convient d'effectuer une nouvelle demande pour pouvoir bénéficier du dispositif.

Article 6.3

En vigueur étendu

Remboursement de l'allocation en cas de licenciement économique

Conformément aux dispositions légales, en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en activité partielle spécifique pendant la durée de recours au dispositif, l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun de ces salariés.

Lorsque le licenciement pour motif économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le remboursement n'est pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées. Cette dégradation de l'activité de l'entreprise est appréciée par rapport aux perspectives d'activité prévues par l'accord collectif, ou le document mettant en place l'APLD.

Il est également précisé que l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate que l'employeur ne respecte pas les engagements.

Article 7

En vigueur étendu

Engagements pris par la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle

Article 7.1

En vigueur étendu

Engagements en matière d'emploi

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant 2 mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

Article 7.2

En vigueur étendu

Engagements en matière de formation professionnelle

Les engagements en matière de formation professionnelle doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, qu'ils soient placés en APLD ou non.

Les partenaires sociaux conviennent 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 coconstruits 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'employeur devra informer 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.

Ainsi, avant le placement en APLD, le salarié doit être 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 été préalablement définis lors de ses précédents entretiens individuels.

À 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.

En outre, et en application même de cet engagement pour la formation les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO EP et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE...).

Par ailleurs les signataires demandent à l'OPCO EP 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 durant l'APLD.

Article 8

En vigueur étendu

Engagements pris par la branche concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, 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
Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être 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.

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. Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, que les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne puissent être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année N - 1. Ces efforts sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 9

En vigueur étendu

Document établi par l'employeur en référence à l'accord de branche

L'entreprise qui applique le présent accord de branche élabore un document après consultation du CSE, lorsqu'il existe, conforme aux prévisions du présent accord, et qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Il doit comporter les mêmes mentions que celles exigées par l'accord de branche, et en particulier les engagements spécifiques à souscrire par l'employeur.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du présent accord de branche étendu.

Il comprend expressément (modèle de trame en annexe) :

- le diagnostic propre de la situation économique de l'entreprise ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- la date à partir de laquelle et la durée pendant laquelle l'APLD est sollicitée ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche s'agissant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les efforts s'agissant de la rémunération des dirigeants et des dividendes, visés à l'article 8 ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD (au moins tous les 2 mois selon le présent accord).

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.

À 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 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

Article 10

En vigueur étendu

Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Article 10.1

En vigueur étendu

Au niveau de l'entreprise

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 avis de réception 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, 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'avis 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 avis de réception 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 avis de réception 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 1 demi-journée de travail sans coupure (3 h 30). 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 2 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 10.2

En vigueur étendu

Au niveau de la branche

Le document d'application établi par l'employeur, ainsi que les accords collectifs APLD, anonymisés, doivent être adressés par mail à la CPPNI de la branche coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr.

La CPPNI en dressera un bilan tous les 3 mois.

Un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

Article 11

En vigueur étendu

Bilan semestriel des engagements en matière d'emploi à transmettre à l'administration

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE :

- un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les signataires conviennent de l'information du CSE tous les 2 mois.

Article 12

En vigueur étendu

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 13

En vigueur étendu

Durée. Entrée en vigueur. Conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de son extension et jusqu'au 30 juin 2022, date de transmission de la demande d'homologation du document unilatéral de l'employeur à l'autorité administrative au plus tard.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum 2 mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

- de l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;

– de convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 14

En vigueur étendu

Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 15

En vigueur étendu

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

Article

En vigueur étendu

Annexe

Modèle type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement 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

Article

En vigueur étendu

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 (derniers 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 (1), 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 1 454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1 287	88,5 %
Multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
Total	1 454	100,0 %

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1 à 2 salarié(s)	639	43,9 %
3 à 5 salariés	351	24,1 %
6 à 9 salariés	93	6,4 %
Plus de 10 salariés	50	3,4 %
Total	1 454	100,0 %

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.

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 174,50 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,10 € 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 (21,90 € contre 26,50 €).

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.

(1) Source : Union nationale des entreprises de coiffure (UNEC).

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 (code du travail, 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 3 h 30 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 4 demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$$

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

Article 5

En vigueur étendu

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 2 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 coconstruits 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 définis lors de ses précédents entretiens individuels.

À 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

À 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 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 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

En vigueur étendu

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 avis de réception 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'avis 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 avis de réception 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 avis de réception 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 1 demi-journée de travail sans coupure (3 h 30). 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 2 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Transmission à la CPPNI

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

Fait à..... (Ville), le..... (date).

(Signature)