

2017-2018

GUIDE

DES DROITS
DU SALARIÉ
C O I F F U R E
E T E S T H É T I Q U E



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

EDITO



LA FGTA-FO SE MOBILISE SANS RELÂCHE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Cher(e)s adhérent(e)s,

Vous avez entre les mains la quatrième édition du Guide des droits des salariés de la coiffure et de l'esthétique. Je suis d'autant plus heureux de vous présenter cette quatrième édition que vous aviez, semble-t-il, plébiscité lors des premières versions. Gageons que cette nouvelle édition saura, elle aussi, répondre aux attentes de tous les salariés du secteur. Ce succès, n'en doutons pas, est lié au manque d'information chronique dont souffre les salariés, et que le guide s'efforce de compenser à travers des informations pratiques et actualisées.

C'est tout le sens de cette nouvelle édition.

Comme dans la précédente, vous trouverez toutes les informations juridiques qui touchent à vos conditions d'activité : contrat de travail, durée du travail, grille de salaires, congés, etc.

Des mises à jour indispensables ont été effectuées. Elles concernent en particulier votre rémunération : grille de la coiffure applicable, nouvelle grille dans l'esthétique mais aussi les adaptations nécessaires suite à la loi Travail et notamment sur les congés pour événements familiaux.

La FGTA-FO se mobilise sans relâche tout au long de l'année pour faire avancer les droits des salariés dans les Conventions collectives. Ces droits viennent rappeler notre engagement pour le progrès social et l'application des accords dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique, qui, nous le déplorions déjà dans les précédentes éditions, sont fréquemment en proie à des abus de la part des employeurs. C'est là pour nous une motivation supplémentaire pour continuer à vous défendre aussi bien en négociation collective (pour la CCN) que dans les négociations pour la formation professionnelle.

A ce sujet, nous vous rappelons que pour toute demande d'information sur vos conditions d'activité, la FGTA-FO met à votre disposition des permanences juridiques qui sont assurées par la FGTA-FO au 01 40 52 85 10 (demander le service juridique), mais aussi Stéphanie Prat-Eymeric, chargée de mission FO pour la coiffure et l'esthétique, qui peut également se déplacer si vous souhaitez déclencher des élections dans votre entreprise. Pour information, les élections des délégués du personnel peuvent se déclencher à partir de 11 salariés (équivalent temps plein).

N'hésitez pas à nous appeler ou à nous rejoindre pour défendre les droits des salariés de la coiffure et de l'esthétique.

Tous ensemble nous serons plus forts !

Richard Roze,
Secrétaire fédéral Coiffure - Esthétique



**L'expertise
mutualiste**
au service de votre
protection sociale
complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

**Réussir ensemble
la protection sociale complémentaire
pour tous**

Pour nous contacter :

partenaires-sociaux@mutex.fr - www.mutex.fr

MUTEX - **Falliance mutualiste**



SOMMAIRE

LE CONTRAT DE TRAVAIL	6-9
LA DURÉE DU TRAVAIL	10-15
LE SALAIRE	16-18
LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ	19-20
LA PRÉVOYANCE	21-23
LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS	24-25
LA FORMATION	26
LES CONGÉS PAYÉS	27-29
LES AUTRES CONGÉS (congés pour événements familiaux)	30-31
MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION	32-35
MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL	37-39
LE LICENCIEMENT	40-42
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	43
LA DÉMISSION	44
SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?	45
DEMANDE D'ADHÉSION	46



LE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CDI

Définition

C'est le contrat d'embauche classique. Le salarié travaille dans l'entreprise jusqu'à sa retraite, sa démission ou son licenciement.

Contenu

Pas d'écrit obligatoire. En cas d'absence d'écrit, c'est le bulletin de salaire, le Code du travail, la Convention collective, les accords ou usages d'entreprise qui fixent les conditions du contrat.

S'il y a un contrat écrit, il prévoit toutes les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord.

La visite médicale : Depuis le 01/01/17, la visite médicale d'embauche a été remplacée par la visite d'information et de prévention (Vip).

Tout travailleur bénéficie d'une Vip, réalisée par un interne en médecine du travail ou un infirmier dans un délai maximum de trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

NB : indépendamment de la Vip, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

La période d'essai

La période d'essai, ainsi que la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

CCN Coiffure - Avenant n° 14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai

Article 1 [...] Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est de :

- 2 mois maximum pour les salariés employés,
- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

[...] La période d'essai peut être renouvelée pour une période supplémentaire de même durée, sous réserve que cette possibilité figure sur le contrat de travail.

Article 2

La période d'essai peut être, cependant, renouvelée une fois pour une période ne pouvant excéder la durée suivante :

- 1 mois maximum pour les salariés employés,
- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

Cependant, avant d'envisager un renouvellement de la période d'essai à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (employeur et salarié), un entretien à mi-période pourra se tenir afin de faire un bilan d'activité et d'adaptation au poste de travail. Entretien à l'issue duquel sera décidé d'un commun accord soit la rupture de la période d'essai, soit la reconduction de cette dernière, étant précisé que le renouvellement ne pourra excéder les durées fixées ci-dessus.

CCN Esthétique - Article 7.2 - Période d'essai pour le personnel des entreprises de la branche autre que le personnel des écoles d'esthétique

[...] Afin de faciliter l'accès direct au contrat à durée indéterminée, en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son contrat, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent,

il est institué une période d'essai dont la durée est :

- pour les employés, de 2 mois avec la possibilité de prolonger de 1 mois lorsque le salarié n'aura pu être évalué sur l'une des tâches ou activités propres à ses fonctions citées dans le contrat de travail,
- pour les agents de maîtrise, de 3 mois avec la possibilité de prolonger de 1 mois,
- pour les cadres, de 4 mois avec la possibilité de prolonger de 2 mois.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée et la possibilité de la prolonger d'un commun accord entre les parties dans les conditions fixées ci-dessus ne se présument pas. Ces conditions doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

La période d'essai pourra être prolongée, par accord exprès et écrit des parties intervenues au cours de la période initiale.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- 3 mois pour les employés,
- 4 mois pour les agents de maîtrise,
- 6 mois pour les cadres.

Rupture pendant la période d'essai : l'employeur et le salarié peuvent rompre librement le contrat de travail pendant cette période.

Attention, pour Pôle Emploi, la rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai est assimilée à une démission.

Le code du travail prévoit une durée maximale d'essai pour **les apprentis : 2 mois.**

CCN Coiffure - Article 7.1.1 - L'essai professionnel dans la coiffure (de la CCN de la Coiffure) :

L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel afin de vérifier l'aptitude du postulant à occuper le poste. Sa durée ne peut dépasser 1 journée et fera l'objet d'une indemnité forfaitaire.

Il existe des **contrats** qui doivent être **obligatoirement écrits** : CDD, Intérim, contrat à temps partiel, apprentissage, groupement d'employeurs...

LE CDD

Définition

Contrat qui se déroule sur une durée précise. Il est obligatoirement écrit et contient des clauses obligatoires, il est remis au salarié dans les 2 jours de l'embauche.

Pour plus d'informations, contactez le service juridique de la FGTA-FO au 01 40 52 85 10 ou par mail juridique@fgta-fo.org ou Stéphanie Prat-Eymeric au 06 63 83 59 13

On ne peut conclure un CDD que dans certains cas, limitativement énumérés par le Code du travail (art. L. 1242-2).

Rupture du contrat avant terme

Elle est en principe impossible sauf en cas :

- de faute grave (ou lourde) du salarié,
- d'accord des parties,
- de force majeure,
- d'embauche en CDI dans une autre entreprise (dans ce cas un préavis doit être respecté sans pouvoir être supérieur à 15 jours).

Renouvellement : le CDD peut être renouvelé **deux** fois pour le même motif à condition que la durée, des **3 CDD** successifs, n'excède pas 18 mois (articles L. 1243-13 et L. 1242-8 modifiés par la loi du 17/08/15).

Durée de la période d'essai pour un CDD :

- 1 jour par semaine (ex. 6 jours d'essai pour un CDD d'une durée de 6 semaines) sans pouvoir dépasser 2 semaines,
- 2 semaines maximum pour un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois,
- 1 mois pour un CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Pour plus d'informations sur vos droits,
n'hésitez pas à contacter
le service juridique de la FGTA-FO
au 01 40 52 85 10
E-mail : juridique@fgta-fo.org

Stéphanie Prat-Eymeric, chargée
de mission Coiffure Esthétique à la FGTA-FO,
elle peut également renseigner
sur les conventions collectives,
on peut la joindre au 06 63 83 59 13
ou coiffure.esthetique@fgta-fo.org



Indemnité de fin de contrat

- 10 % de la rémunération brute versée pendant le CDD (y compris heures supplémentaires, indemnités et primes, 13^{ème} mois...).
- Due seulement : pour les CDD conclus pour un remplacement ou un accroissement temporaire d'activité.
- Si le CDD se poursuit par un CDI dans l'entreprise (ou si le salarié refuse un CDI dans l'entreprise) : elle n'est pas due.
- S'il y a rupture pour faute grave, force majeure ou à l'initiative du salarié : pas d'indemnité.

Droits du salarié en CDD

Ils sont **les mêmes** que ceux des autres salariés de l'entreprise (Convention collective, salaire, congés, maladie...)

Requalification du CDD en CDI

Il existe une procédure prud'homale accélérée (jugement sous un mois).

La requalification en CDI est de droit si la législation sur les CDD n'est pas respectée : pas de contrat écrit, absence de mention obligatoire, continuation du CDD après la date de fin, pas de durée minimale pour les CDD à terme imprécis, abus de CDD...

Si le salarié a gain de cause, il obtient aussi **un mois de salaire de dommages et intérêts**.

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modification substantielle

Elle est possible pour motif économique, on peut citer en exemple : le changement de lieu de travail allongeant le trajet, déclasserement, perte de responsabilité, diminution de salaire ou perte d'avantages matériels.

L'employeur doit alors **informer chaque salarié** par lettre recommandée individuelle.

Le salarié a **1 mois** pour faire connaître son refus. L'absence de réponse du salarié vaut acceptation.

En cas de refus, l'employeur décide de la rupture du contrat, il doit engager une procédure de licenciement économique.

Modification non substantielle

Elle s'impose au salarié.

Son refus ne s'analyse pas en démission mais peut conduire à un licenciement (pour faute).

LA DURÉE DE TRAVAIL

LA DURÉE LÉGALE

Durée hebdomadaire

La durée légale du travail est fixée par le Code du travail à **35 heures hebdomadaires** de travail effectif.

Temps de travail effectif

C'est "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles" (art. L. 3121-1 du Code du travail).

Ce temps sert à la définition du salaire, des heures supplémentaires, des congés payés notamment. Peuvent être exclus du temps de travail effectif : les pauses, les temps d'habillage et de déshabillage, les temps de trajet, les absences... Des accords collectifs prévoient que certains de ces temps sont payés, en étant ou non considérés comme temps de travail effectif.

Temps de pause légal

Le salarié a droit au minimum à 20 minutes consécutives de pause dès que son temps de travail quotidien atteint six heures (article L. 3121-16 du Code du travail). Attention, le temps de pause n'est pas forcément payé.

LES DUREES MAXIMALES, REPOS ET AMPLITUDES

CCN Coiffure - Article 8.1.7 - Régime de la journée continue

En cas de journée continue, l'employeur est tenu de donner une coupure pour repas de midi de 30 minutes minimum (au plus tôt à 11h et au plus tard à 15h).

Cette coupure est portée à 1 heure pour les jeunes de moins de 18 ans (CCN Coiffure - Article 6.1).

	DURÉES MAXIMALES EN TRAVAIL EFFECTIF			JOURNÉE DE TRAVAIL	
	Journalière	Hebdo	Moyenne sur 12 semaines	Amplitude	Repos quotidien
- de 16 ans	7 h	35 h	35 h	10 h	14 h
16 à 18 ans	8 h	35 h ⁽¹⁾	35 h	12 h	12 h
+ de 18 ans	10 h ^{(2) (3)}	48 h	44 h	13 h	11 h ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ 40 h à titre exceptionnel, sur autorisation de l'inspecteur du travail (possibilité 5 h sup/semaine)

⁽²⁾ 8 h pour les apprentis de + de 18 ans

⁽³⁾ Peut être portée à 12 h par accord

⁽⁴⁾ Possibilité de déroger à la règle de 11 h de repos quotidien par accord collectif dans certains cas

CCN Coiffure - Article 8.1.4 - Amplitude journalière

L'amplitude journalière maximale est fixée à 11 heures. Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à travailler en soirée, au-delà de 21 heures, cette amplitude serait ramenée à 10 heures.

Repos hebdomadaire

Principe : il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire doit durer **24 heures consécutives**. Il est en principe donné **le dimanche**.

Travail du dimanche

Permanent : le Code du travail liste les professions pour lesquelles il existe une dérogation permanente concernant le travail du dimanche.

CCN Coiffure - Article 9 - Repos dominical

Le travail dominical se fait par appel au volontariat. Les salariés sont prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

Le travail d'un dimanche donnera lieu à une journée de repos compensateur dans les 2 semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle égale à 1/24^{ème} du salaire mensuel.

CCN Esthétique - Article 4.5 - Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Le dimanche est par principe le jour de repos hebdomadaire. Le travail du dimanche est fondé sur le respect strict du volontariat.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.

[...] La rémunération des heures effectuées le dimanche est au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

LES JOURS FÉRIÉS

Le Code du travail en liste 11 (art. L. 3133-1 du Code du travail).

CCN Coiffure - Article 14 - Jours fériés

Tous les salariés bénéficient de 3 jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle. Il s'agit du 1^{er} janvier, du 1^{er} mai et du 25 décembre.

Sur les 8 jours fériés restant, l'employeur ne peut faire travailler ses salariés que 4 jours maximum (ce maximum peut être porté à 5 jours par accord écrit avec les salariés volontaires).

L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser par une journée de repos. Ce système de rémunération ou de compensation se substitue aux majorations liées au paiement d'heures supplémentaires.

Les jours fériés chômés ne pourront s'imputer sur les jours de repos hebdomadaire du salarié, sauf si le jour férié coïncide avec le jour de repos habituel du salarié.

CCN Esthétique - Article 4.4 - Jours fériés chômés payés

Les jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

CCN Esthétique - Article 4.5 - Travail du dimanche et des jours fériés

[...] Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3 jours.

La rémunération des heures effectuées pendant les jours fériés légaux est majorée de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles [...].



Pour en savoir plus, contactez
le service juridique de la FGTA-FO
au 01 40 52 85 10 ou par mail
à juridique@fgta-fo.org
ou Stéphanie Prat-Eymeric
au 06 63 83 59 13
Le service juridique se trouve
au siège de la FGTA-FO, au 7 passage
Tenaille - 75014 PARIS.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration en rémunération et aux repos compensateurs obligatoires conformément aux dispositions légales.

Majoration du taux horaire

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure	25 %	25 %
A compter de la 44 ^{ème} heure	50 %	50 %

Repos compensateur de remplacement

L'employeur peut s'acquitter de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou de leur majoration en substituant à leur paiement un repos compensateur dit de remplacement d'une durée équivalente.

Contingent annuel

CCN Coiffure - Article 8.1.5 :

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 200 heures par année civile et par salarié et à 80 heures en cas de mise en oeuvre du système de modulation.

CCN Esthétique - Article 10.1.2 - Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Par principe les heures supplémentaires sont rémunérées.

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

- de 25 % de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure de travail effectif au cours d'une semaine,
- de 50 % à partir de la 44^{ème} heure de travail au cours d'une semaine.

Noter sur un carnet les horaires effectués jour par jour ainsi que le chiffre d'affaires réalisé peut servir en cas de désaccord avec l'employeur sur les heures supplémentaires réalisées ou encore le montant de l'intéressement conventionnel sur le chiffre d'affaires.



**Syndicat National Force Ouvrière des Emplois de la Famille :
le syndicat professionnel des assistant(e)s maternel(le)s**

vraiment



Le syndicat SN FO SAP aide les assistant(e)s maternel(le)s dans toutes leurs démarches professionnelles (démarrage d'activité, salaires, congés, relations avec l'employeur...). En adhérant au syndicat, vous êtes informé(e) en temps réel sur vos droits et profitez d'une équipe spécialisée à vos côtés pour répondre à vos questions. Et, en plus, toute adhésion bénéficie d'un crédit d'impôt !

Ce n'est pas parce que l'on est assistante maternelle qu'on n'a pas AUCSI le droit d'être chouchoutée...

FO 
FGTA
Assistants maternelles

LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Ce sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, stipulée dans son contrat de travail.

Les heures complémentaires ne sont soumises à aucune autorisation, mais l'employeur ne peut y recourir que si le contrat de travail l'a prévu.

Ces heures sont rémunérées en principe au taux normal (pas de majoration comme pour les heures supplémentaires) sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

CCN Coiffure - Article 11.1.2 - Heures complémentaires

Le contrat de travail doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle inscrite à son contrat.

L'employeur devra informer son salarié de l'exercice d'heures complémentaires en respectant un délai de prévenance de 7 jours. A défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Cependant, le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat et le délai de prévenance pour l'information du salarié ramené à 3 jours, lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie).

En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

CCN Esthétique - Article 10 - Durée du travail - Organisation du temps de travail

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

LE SALAIRE

LA GRILLE DANS LA COIFFURE

Les négociations de salaires avaient échoué en 2016 après plusieurs mois de négociations. FO a donc remis ce point à l'ordre du jour des négociations dès janvier 2017. Après trois réunions, FO s'est positionnée pour signer la grille de salaires 2017.

Ci-dessous la grille étendue du 6 juillet 2017 parue au Journal Officiel

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 508 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1 512 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 518 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) OU Technicien(ne)	1 525 € 1 560 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) OU Technicien(ne) Qualifié(e)	1 671 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) OU Assistant Manager OU Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 784 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	1 917 €
NIVEAU 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) OU Animateur de réseau	2 306 € 2 714 €
NIVEAU 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) OU Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 872 € 2 923 €

**Retrouvez l'intégralité des accords sur www.fgtafo.fr
rubriques Coiffure Esthétique / Salaires.**

Prime d'ancienneté :

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

ANNÉE D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT
À partir de 5 ans	30 €
À partir de 7 ans	42 €
À partir de 9 ans	54 €
À partir de 12 ans	70 €
À partir de 15 ans	85 €

LA RÉMUNÉRATION VARIABLE INDIVIDUELLE DANS LA COIFFURE

(Avenant n° 13 du 20 novembre 2008 relatif à la rémunération variable individuelle)

La clause relative à l'objectif minimum à atteindre ainsi que celle relative à la rémunération variable est définie ainsi :

L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre calculé de la manière suivante : salaire de base (conventionnel ou contractuel) calculé sur l'horaire collectif en pratique dans le salon, majoré des heures supplémentaires (si elles existent), multiplié par le coefficient 3,4.

Définition de la rémunération variable : Lorsque le chiffre mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %. Est entendu par chiffre d'affaires hors taxes le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié.

Quand elle existe, la part de rémunération variable ainsi déterminée sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire [...].

L'OUTILLAGE DANS LA COIFFURE

(Avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage)

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n° 29 à la CCN de la coiffure qui prévoit que, dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met désormais à disposition des salariés le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage reste donc la propriété de l'entreprise, il est conservé au sein du salon en dehors des heures de travail et inventorié à l'issue du contrat de travail.

Cependant, à la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel [...]

GRILLE DE SALAIRES DANS LES ENTREPRISES DONT L'ACTIVITÉ SE CARACTÉRISE PAR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE, DES SOINS CORPORELS ET DE LA PARFUMERIE

Le 10 novembre 2016, la FGTA-FO signait l'accord de salaire dans la branche de l'esthétique. A la demande de la FGTA-FO, les employeurs ont rouvert une négociation sur les salaires en juin 2017.

Le jeudi 6 juillet, nous avons à nouveau pris part à la signature d'un nouvel accord pour une augmentation de 1,2 % sur toute la grille.

Après extension de celui-ci au premier jour du mois suivant le passage au Journal Officiel, la grille ci-dessous sera applicable.

COEFFICIENTS	SALAIRES MINIMA BRUTS MENSUELS ÉCHELON A	ÉCHELON B
135	1 498 €	1 543 €
150	1505 €	1 550 €
200	1 607 €	1 655 €
230	1 675 €	1 725 €
240	1 701 €	1 752 €
245	1 759 €	1 812 €
250	1 876 €	1 933 €
300	3 269 €	3 367 €

Prime d'ancienneté :

article 2 - Avenant n°16 du 21 mars 2017. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. La prime d'ancienneté est définie comme suit :

ANNÉE D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT
Après 3 ans	38,00 €
Après 6 ans	69,00 €
Après 9 ans	105,00 €
Après 12 ans	137,00 €
Après 15 ans	173,00 €
Après 25 ans	200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ

LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ DANS L'ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE (IDCC3032)

L'accord étendu du 7 octobre 2015 met en place un régime de base obligatoire concernant la couverture frais de santé des salariés de cette branche professionnelle.

Montant de la cotisation

Pour le régime de base obligatoire le montant de la cotisation s'élève à 32,33 € en 2015.

Ces taux de cotisations sont maintenus pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016. Le montant de la prise en charge des cotisations de ce régime de base est réparti comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur,
- 50 % à la charge du salarié.

Ayants droits

Le bénéfice de la garantie frais de santé est ouvert aux ayants droits du salarié. Sont considérés comme ayants droits :

- Le conjoint, c'est-à-dire la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le salarié (marié, union-libre, Pacs).
- Les enfants à charge, c'est-à-dire les enfants ayants droits nés de l'assuré et âgés de moins de 18 ans.

Le montant de la cotisation pour les ayants droits est à la charge exclusive du salarié.

Portabilité

Les garanties frais de santé sont maintenues, sous certaines conditions, après la rupture du contrat de travail. Les anciens salariés sont donc couverts gratuitement après la rupture de leur contrat de travail à condition notamment qu'ils puissent bénéficier de l'assurance chômage (rupture non consécutive à une faute lourde).

Le maintien des garanties a une durée maximale de 12 mois. Il prend effet dès la cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du ou des derniers contrats de travail.

La cessation du versement des indemnités chômage fait cesser le maintien des garanties.

Droits non contributifs

Le régime prend en charge gratuitement l'enfant en situation de handicap d'un assuré, et ce, quel que soit son âge. Les invalides, devenus invalides de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie alors qu'ils étaient salariés peuvent continuer à bénéficier du régime en acquittant une cotisation réduite de 50 %.

Action sociale et prévention

L'action sociale se matérialise par une aide financière versée aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle.

La politique de prévention se concrétise, elle, par des actions menées en vue d'améliorer, à la baisse, les taux de certaines pathologies qui ne sont pas des maladies professionnelles (ex : qualité de vie au travail...).

Les entreprises elles-mêmes doivent mettre en oeuvre des mesures d'action sociale et de prévention.

Attention : Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent tout mettre en oeuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord du 7 octobre 2015 de la Convention collective. Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant article 8 pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Employés non cadres de la Coiffure

Le régime conventionnel des indemnités journalières

A partir du 91^{ème} jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt, les salariés de la coiffure ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale, d'indemnités correspondant à 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités de la Sécurité sociale.

Les autres garanties

- Rente éducation (au profit des enfants à charge)
- Rente de conjoint
- Invalidité permanente
- Incapacité Permanente Professionnelle

Le montant des cotisations

Les prestations assurées par le régime de prévoyance des salariés de la coiffure sont financées par une cotisation payée pour moitié par l'employeur, et pour moitié par le salarié. Égales à 1,22 % du salaire brut, elles sont appelées en 2016 à 0,20 % à la charge de l'employeur et 0,20 % à la charge du salarié. Ce montant pourra être augmenté en fonction des résultats techniques du régime.

La portabilité

Les salariés dont le contrat de travail est rompu bénéficient (sous réserve de n'y avoir pas expressément renoncé et d'être indemnisés par le régime d'assurance chômage, pendant une durée équivalente à la durée de leur contrat de travail et dans la limite de 12 mois), du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance.

A noter : en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde, la portabilité des droits au régime de prévoyance n'est pas assurée.



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Les aides sociales

Handicap dépendance

- Aide à l'aménagement du véhicule.
- Aide à l'aménagement du logement.
- Aide à l'aménagement d'accessibilité au domicile.
- Participation à l'achat d'un fauteuil roulant.
- Participation à l'achat d'équipements spécifiques aux personnes handicapées.
- Aide aux séjours vacances pour personnes handicapées.
- Participation aux frais d'accueil de jour.
- Participation aux frais de séjour temporaire.
- Aide aux aidants : aide à domicile, séjour vacances, stage de formation.

Lieu de vie

- Aide au logement (charges, loyers impayés...).
- Aide à la location d'un logement (1ère installation).
- Aide aux frais de déménagement.
- Aide au maintien à domicile : aide ménagère.
- Aide au maintien à domicile à la suite d'une sortie d'hospitalisation.
- Participation aux frais de transport accompagné.
- Participation aux frais d'aménagement de l'habitat.
- Participation aux frais de téléassistance.

Veuvage

Famille - Revenus

Actions collectives

- Des campagnes de prévention au profit de l'ensemble des professionnels de la coiffure.
- Prévention des maladies professionnelles (allergies cutanées et respiratoires, troubles musculo-squelettiques)



Notre syndicat se tient à votre disposition pour vous aider à constituer votre dossier et le défendre devant le comité de gestion complémentaire frais de santé

Votre contact FO

Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission FGTA-FO :

06 63 83 59 13

coiffure.esthetique@fgta-fo.org

LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le salaire minimum des apprentis est exprimé en pourcentage du SMIC. Il varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

La majoration selon l'âge : lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majoré selon les barèmes à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour anniversaire.

CCN Coiffure (Avenant n°28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis)

Apprentis coiffure Niveau V

ANNÉE DU CONTRAT	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC		
	- DE 18 ANS	18 À 20 ANS	+ 21 ANS
1 ^{ère} année	27 %	43 %	55 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	63 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	80 %

Apprentis Coiffure Niveau IV

ANNÉE DU CONTRAT	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC		
	- DE 18 ANS	18 À 20 ANS	+ 21 ANS
1 ^{ère} année	57 %	67 %	80 %
2 ^{ème} année	67 %	77 %	80 %

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CCN Coiffure (Accord du 3 juillet 2013 - art. 5 et suivants)

Des contrats de professionnalisation peuvent être conclus dans la Coiffure. Les titulaires de ces contrats perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du SMIC et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

	QUALIFICATION INF. AU BAC PRO OU TITRE OU DIPLÔME PRO DE MÊME NIVEAU (1)	QUALIFICATION ÉGALE OU SUP. AU BAC PRO OU TITRE OU DIPLÔME PRO DE MÊME NIVEAU (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

(1) Tous les diplômes inf. au niveau IV ainsi que les BAC généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.
(2) Tous les diplômes sup. ou égal au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

CCN Esthétique - Article 11 - Rémunérations - Classifications

Rémunérations - Classifications

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC

- de 16 ans à 20 ans	- de 16 ans à 20 ans	- de 16 ans à 20 ans	- de 16 ans à 20 ans
55 %	65 %	70 %	80 %

*titulaires d'un BAC Pro ou d'un titre ou diplôme à finalité pro de même niveau

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la Convention collective.

LA FORMATION

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Ce congé a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise. Ces actions de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Le CIF est donc un droit à l'absence pour suivre une formation (article L. 6322-2 du Code du travail).

Conditions :

Avoir 24 mois d'activité salariée (consécutifs ou non) dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés, dont 12 mois dans l'entreprise). Le salarié doit présenter sa demande au plus tard 60 jours à l'avance lorsque la formation a une durée inférieure à 6 mois ou se déroule à temps partiel, ou au plus tard 120 jours à l'avance lorsque la formation se déroule à temps plein pour une durée supérieure à 6 mois. Dans les 30 jours suivants la réception de la demande du salarié, l'employeur doit faire connaître sa réponse. A défaut de réponse dans ce délai, le congé est accordé.

Prise en charge financière du CIF : chaque entreprise cotise à un fonds de collecte du CIF. Le salarié peut obtenir auprès de cet organisme la prise en charge de son salaire et du coût de la formation. Ces organismes sont paritaires, des représentants FO participent aux décisions. Lorsqu'il y a prise en charge, la rémunération du salarié est maintenue à 100 % pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 2 fois le SMIC.

Au-delà la prise en charge est de :

- 90 % du salaire si la formation suivie est considérée comme prioritaire et 80 % pour les autres dans la limite d'1 an ou de 1 200 heures de stage,
- 60 % au-delà d'1 an ou de 1 200 heures de stage.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Pour connaître les autres dispositifs de formation ouverts dans les branches de la Coiffure et de l'Esthétique, n'hésitez pas à contacter la FGTA-FO.

LES CONGÉS PAYÉS

LA DURÉE DU CONGÉ

Durée légale

2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, chez le même employeur, sans que la durée totale du congé ne puisse dépasser 30 jours ouvrables.

CCN Esthétique - Article 4-1 - Congés payés

[...] La durée de congé normal est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai), soit 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsque le début effectif du contrat de travail intervient avant le 15 du mois, il sera accordé un jour ouvrable de congé payé pour le mois concerné [...].

CCN Esthétique – Article 7-3 - Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Il est attribué aux salariés relevant de la présente convention des jours supplémentaires de congés payés tenant compte de l'ancienneté. Ces jours supplémentaires de congé seront accordés en fonction du barème suivant :

- 1 jour après 5 ans d'ancienneté,
- 3 jours après 10 ans d'ancienneté,
- 6 jours après 15 ans d'ancienneté.

La prise effective de ces congés supplémentaires sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

Les jours ouvrables

Tous les jours sont décomptés sauf le dimanche et les jours fériés.

Sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés :

- les congés payés de l'année précédente,
- le repos compensateur pour heures supplémentaires,
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption,
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les congés pour événements familiaux,
- les stages de formation.

Ne sont pas assimilées à du travail effectif, les périodes suivantes :

- les absences pour maladie ou accident de trajet,
- le chômage partiel.

Lorsque le salarié a été absent pour maladie, le mode de calcul le plus favorable pour le salarié doit être retenu.

Ainsi une absence d'environ 4 semaines n'a pas d'incidence sur la durée du congé puisqu'il suffit de 48 semaines de travail (4 semaines x 12 mois) pour bénéficier de 30 jours de congés payés.

En conclusion et en pratique, un salarié peut donc bénéficier de 5 semaines de congés payés légaux même s'il n'a pas été présent toute l'année notamment pour cause de maladie (*Cass. ass. plén. 9 janvier 1987, n° 85-43471, B. ass. plén. n° 1*).

La période de référence

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut, depuis la loi du 8 août 2016, fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés. À défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Le congé principal

il ne peut excéder 4 semaines (24 jours ouvrables) et doit être pris dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. Il peut être dérogé individuellement à cette limite notamment pour les salariés qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Date de départ

Elle est fixée par l'employeur.

Article 13-1 de la CCN Coiffure

L'ordre des départs en congés doit être communiqué aux salariés au minimum 2 mois à l'avance. A défaut du respect de ce délai, le refus d'un salarié d'accepter les dates de congés qui lui sont notifiées n'est pas considéré comme fautif.

Modification des dates de congés : elles peuvent être modifiées, sans délai de prévenance, en cas de circonstances exceptionnelles.

Fractionnement du congé principal de 4 semaines : il faut obligatoirement un accord entre l'employeur et le salarié. Depuis la loi du 8 août 2016, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

À défaut d'accord, la période de congés devra être au minimum de 12 jours ouvrables (2 semaines) dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans ce cas, des jours de repos supplémentaires sont attribués pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période dite de "congé principal" est au moins égal à 6.
- 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période dite de "congé principal" est compris entre 3 et 5.

L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

Définition

Un salarié en congé payés ne perçoit pas de salaire mais une **indemnité de congé payé** qui se calcule selon 2 règles, la plus avantageuse devant s'appliquer.

Règle du maintien de salaire

La rémunération versée est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Règle du 1/10^{ème}

la rémunération annuelle du 1^{er} juin au 31 mai divisée par 10 fixe le montant total de l'indemnité. Sont inclus : les salaires, les heures supplémentaires majorées, heures de nuit ou de dimanche majorées..., les salaires fictifs ou indemnités correspondant à des périodes assimilées à du travail effectif, les avantages en nature, pourboires, primes, indemnités, commissions...

Sont exclus : la participation, les remboursements des frais (primes de panier, de transport, ...) les primes annuelles versées globalement (prime de vacances, 13^{ème} mois...).

Jours ouvrables ou jours ouvrés

Le décompte en jours ouvrables est la base légale. On compte 6 jours par semaine (du lundi au samedi). Le calcul en jours ouvrés (travaillés) permet de ne décompter que les jours de congés, le droit est alors de 25 jours (pour un temps plein sur 5 jours).

LES AUTRES CONGÉS

(congés pour événements familiaux)

CCN Coiffure - art. 13-2 Congés pour événements personnels

Les congés pour événements personnels sont les suivants :

- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant adopté,
- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le salarié,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, ces dispositions s'appliquent aux partenaires liés par un PACS,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause. Ils constituent une autorisation d'absence qui ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. Ils sont attribués indistinctement sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

CCN Esthétique - Article 4-2 - Congés exceptionnels payés

- 4 jours ouvrables accordés au salarié, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un PACS,
- 3 jours ouvrables accordés au salarié en cas de décès de son conjoint, de son partenaire de PACS, de son père, de sa mère ou d'un enfant,
- 1 jour ouvrable accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant,
- 1 jour ouvrable accordé au salarié en cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la belle-fille, la nièce et le neveu.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de 3 jours sera accordé en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Un congé exceptionnel payé hors quota de congés payés d'une durée de 35 heures sera accordé aux jeunes en alternance lors de la période révision prévue dans le calendrier de formation précédant la première épreuve d'examen validant un diplôme reconnu par la branche de l'esthétique.

Les salariés bénéficieront, à l'occasion de leur déménagement et à leur demande, d'un congé exceptionnel non payé d'une journée sur présentation d'un justificatif. Une journée sera rémunérée tous les 3 ans.

Congé pour survenance d'un handicap

Tout salarié a droit à un congé rémunéré supplémentaire d'au moins deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Cependant, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine sa durée (article L. 3142-1 du code du travail).

Garde d'enfants malades (article L. 1225-61 du code du travail) : non rémunéré (sauf accord) :

- **3 jours maxi** par an pour tout enfant malade de **moins de 16 ans**.
- **5 jours** si l'enfant a **moins de 1 an** ou si le salarié a **3 enfants à charge de moins de 16 ans**.

CCN Esthétique - Article 4-3 - Autorisation d'absence

En cas de maladie de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder 1 mois.

Ces dispositions sont complémentaires à celles concernant le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial.

Le salarié désirant bénéficier de ce congé exceptionnel devra en aviser son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 48 heures suivant le début de ce congé.

D'autres congés spéciaux existent (formation professionnelle, syndicale, élu local, représentant d'association...).

Congé pour événements familiaux - NOUVEAUTÉS

La loi Travail de 2016 améliore certaines dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

Le code du travail fixe des durées minimales. Une durée plus élevée peut être fixée par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche. *Si les durées prévues par votre Convention collective sont moins favorables que celle prévues par la loi, c'est le code du travail qui doit s'appliquer.*

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Ainsi le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

LA DURÉE DU CONGÉ

Maternité

Un congé supplémentaire pour état pathologique peut être accordé avant et après la naissance :

- **2 semaines** au titre de la maternité avant la naissance,
- **4 semaines** au titre de la maladie après la naissance.

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ				
		Total	Congé prénatal ⁽¹⁾	Congé Postnatal ⁽¹⁾
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	A partir du 3 ^{ème} enfant ⁽³⁾	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Naissances multiples (quelle que soit la situation familiale)	Jumeaux ⁽²⁾	34 semaines	12 semaines	22 semaines
	Triplés ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

(1) Le congé parental peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

(2) Le congé parental peut être réduit de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

(3) Le congé parental peut être réduit de 2 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

Adoption

Le congé d'adoption peut être partagé entre le père et la mère. Si fractionnement il y a, il se fait en 2 parties maximum. La partie la plus courte doit durer au minimum 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples).

Situation familiale avant la naissance	DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION		
	Nombre d'enfant adopté	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
Pas d'enfant ou 1 enfant	1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
Deux enfants ou plus	1	18 semaines	18 semaines + 11 jours
Peu importe le nombre	2 ou plus	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

LES DROITS LIÉS À CES CONGÉS

Indemnisation : maintien du salaire net jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.

Droits de la salariée enceinte : pas de discrimination liée à l'état de grossesse.

Autorisation d'absence : payée pour se rendre aux 7 visites médicales obligatoires.

CCN Coiffure - Article 4.3 - Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle

S'agissant de la paternité, les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine, bénéficieront de deux autorisations d'absence de 2 heures chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Si la naissance de l'enfant a lieu en cours de journée, les salariés pères bénéficieront également d'une autorisation d'absence, avec un maintien de leur rémunération, pour assister à la naissance de leur enfant.

Garantie d'emploi : durant la grossesse et pendant les 4 semaines qui suivent le retour de congé, il est interdit de licencier la salariée sauf faute grave ou motif étranger à la grossesse.

Visite de reprise : elle est obligatoire dans les 8 jours qui suivent le retour du congé afin de contrôler l'aptitude au poste de travail précédemment occupé.

CCN Coiffure - art. 6-2-1 Femmes en état de grossesse

Les femmes en état de grossesse déclarée bénéficient, sans changement de rémunération, d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.

CCN Esthétique - Article 12.3 - Travail des femmes, maternité, allaitement

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de ½ heure et à partir du 6^{ème} mois de 1 heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION TOTAL OU À TEMPS PARTIEL

Conditions

Avoir 1 an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Il ne peut être refusé. Ce droit peut être exercé par chacun des conjoints.

Le ou la salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine.

Les droits

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (article L. 1225-54 du code du travail).

Pas d'interdiction de licencier pendant la durée du congé parental à condition que le licenciement soit bien prononcé pour un motif indépendant du congé.

Reprise anticipée du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié a le droit, avant le terme du congé parental, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel.

Allocation parentale d'éducation : elle est versée à taux plein ou partiel à partir de 2 ans d'ancienneté et du 2^{ème} enfant et ce jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

A l'issu du congé : le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec salaire équivalent.

Durée initiale : 1 an renouvelable 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Formalités

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

- **1 mois au moins avant le terme du congé maternité** ou d'adoption si le congé parental ou le temps partiel suit immédiatement.
- **2 mois au moins avant** dans les autres cas.

Lorsque le salarié souhaite prolonger son congé parental ou sa période d'activité à temps partiel, il doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec AR au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

LES AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CCN Coiffure - Article 13.3 - Congé de paternité

Durée : 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples).

Cumulable : avec le congé de 3 jours pour naissance. Peut-être pris séparément ou à la suite. Doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Formalités : information de l'employeur un mois avant le début du congé (une lettre recommandée est préférable).

Ce congé n'est pas assimilable à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés. Indemnisation par la Sécurité sociale dans les mêmes conditions que le congé de maternité.

Congé de présence parentale

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale lorsqu'il a à charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap graves nécessitant une présence parentale continue ou à temps partiel.

Ce congé prend la forme de jours d'absence. Le salarié peut ainsi bénéficier au maximum de **310 jours ouvrés de congé** sur 3 ans.

Le salarié doit prévenir l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre récépissé, et doit lui envoyer un certificat médical.

**Pourquoi vous syndiquer ?
Car le syndicat défend ses adhérents
en toutes circonstances !**





**POUR UNE
PAUSE DÉJEUNER
RÉUSSIE DES
COLLABORATEURS**



**POUR UN MEILLEUR
ÉQUILIBRE DE VIE DES
COLLABORATEURS**



**POUR OFFRIR DU
POUVOIR D'ACHAT
DANS LE CADRE DES
ŒUVRES SOCIALES**



➤ **NOUS CONTACTER**

0 821 23 24 25 (0,12 €/min) **www.edenred.fr**

MALADIE ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION

On distingue :

- L'accident du travail (accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail).
- La maladie professionnelle (une liste limitative existe).
- L'accident de trajet (assimilé à l'accident du travail seulement pour l'indemnisation).
- La maladie - l'accident.

CCN Coiffure :

AG2R Prévoyance est l'organisme qui a en charge la gestion des personnels des métiers de la coiffure pour ce qui concerne leur ASSURANCE PREVOYANCE.

CCN Esthétique : dans cette branche 2 organismes gèrent la prévoyance, l'ADEI garantit les risques tels que : décès, invalidité permanente et incapacité temporaire. L'OCIRP, quant à elle, garantit les risques liés à la rente éducation.

L'INDEMNISATION

ANCIENNETÉ*	MAINTIEN DU SALAIRE À 90 % DU SALAIRE BRUT	MAINTIEN DU SALAIRE AUX 2/3 DU SALAIRE BRUT
1 an	30 jours	30 jours
6 ans	40 jours	40 jours
11 ans	50 jours	50 jours
16 ans	60 jours	60 jours
21 ans	70 jours	70 jours
26 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

*Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence pour maladie. En conséquence, le salarié acquérant l'ancienneté requise au cours de la suspension de son contrat ne saurait prétendre.

Indemnités journalières de Sécurité sociale

Salaire journalier de base : 1/30^{ème} de la moyenne du salaire mensuel brut des 3 derniers mois.

Indemnité maladie : 50 % du salaire journalier de base. Versée en jours calendaires.

Carence : 3 jours à compter du 1^{er} jour d'arrêt.

Indemnité accident du travail :

- 1 à 28 jours : 60 % du salaire brut mensuel.
- A partir du 29^{ème} jour : 80 % du salaire brut mensuel.

Il n'y a pas de délais de carence.

Indemnités complémentaires versées par l'employeur

L'employeur doit verser une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Le salarié doit pour cela fournir à l'employeur la notification des IJ de la Sécurité sociale. Cela ne se fait pas automatiquement.

Calcul de l'indemnisation : les droits à l'indemnité complémentaire s'apprécient sur les 12 mois précédant la période de paie. Le nombre de jours indemnisés par l'employeur s'ajoutent d'un congé à l'autre.

Délai de carence (sauf accord plus favorable)

- Du 4^{ème} au 7^{ème} jour : versement des indemnités journalières de Sécurité sociale après les 3 jours de carence.
- A partir du 8^{ème} jour : l'indemnisation complémentaire de l'employeur vient s'ajouter.

CCN Coiffure - avenant n°31 relatif au taux d'appel de cotisation et à l'amélioration des garanties du régime de prévoyance de la coiffure.

[...] Réduction des jours de carence pour le versement des indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité temporaire de travail. Elles seront désormais versées à partir du 91^{ème} jour au lieu du 180^{ème} jour auparavant.

CCN Esthétique : la FGTA-FO a signé l'avenant n°6 du 13 février 2014 à la CCN de l'Esthétique. Celui-ci améliore les droits des salariés en cas de maladie ou d'accident. Celui-ci permet notamment aux salariés atteints de maladie non plus, 30 jours de maintien de salaire comme auparavant, mais jusqu'à 90 jours selon l'ancienneté.

Article 1 de l'avenant modifiant l'article 12 de la CCN Esthétique [...] En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Justifier d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise,
- Avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt,
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- Etre soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union Européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique Européen,
- Ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

LES FORMALITÉS

Le salarié doit informer l'employeur dans les plus brefs délais (usage : dans les 48 heures en l'absence de disposition conventionnelle). Il doit également lui adresser un certificat médical.

Visite médicale de reprise obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise du travail :

- Accident du travail : si 8 jours ou plus d'absence.
- Maladie : si 21 jours ou plus d'absence.

MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Garantie d'emploi

Accident du travail ou maladie professionnelle : pendant ces périodes le licenciement du salarié est interdit.

Maladie non professionnelle ou accident : pas de garantie d'emploi sauf disposition conventionnelles plus favorables.

Licenciement pour maladie : c'est à l'employeur de prouver que les absences répétées ou prolongées rendent indispensable le remplacement du salarié.

Reclassement ou licenciement pour inaptitude

Si le médecin du travail à l'issue de la maladie, déclare le salarié inapte partiellement ou totalement au poste de travail, l'employeur doit rechercher un reclassement possible dans l'entreprise.

En cas d'impossibilité : dans le délai d'1 mois, l'employeur doit procéder à un licenciement pour inaptitude.

Maladie : indemnité légale de licenciement. Pas d'indemnité de préavis, ni de salaire pendant le délai d'attente.

Accident du travail ou maladie professionnelle : indemnité légale de licenciement doublée et indemnité de préavis. Versement d'une indemnité temporaire d'attente par la Sécurité sociale pendant le mois de recherche de reclassement.

LE LICENCIEMENT

Il existe **2 types de licenciement** :

- pour motif économique,
- pour motif personnel : cause réelle et sérieuse, pour faute grave, pour faute lourde.

LA PROCÉDURE

(SEUL LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL EST TRAITÉ CI-DESSOUS)

Assistance du salarié pendant l'entretien préalable : le salarié passible d'un licenciement peut se faire assister lors de de l'entretien :

- par un salarié de l'entreprise s'il y a des représentants du personnel,
- par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié extérieur s'il n'y a pas de représentant du personnel.

	CONVOCAION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE	CONVOCAION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE
Cause réelle et sérieuse Faute grave Faute lourde	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien.	Minimum : 2 jours ouvrables francs après l'entretien. Maximum : 1 mois après l'entretien.
Licenciement économique	5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre et l'entretien.	7 jours (pour les cadres : 15 jours)

LES DROITS EN CAS DE LICENCIEMENT

Indemnité de licenciement et préavis : montant et durée

ANCIENNETÉ	CONVOCAION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE	PRÉAVIS
0 à 6 mois	-	-
6 mois à 1 an	-	1 mois
1 an à 2 ans	1/5 ^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1 mois
2 ans à 10 ans	1/5 ^{ème} de mois de salaire brut par année de présence	2 mois
Plus de 10 ans	1/5 ^{ème} de mois de salaire brut par année de présence + 2/15 ^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 10 ans	2 mois

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'indemnité légale de licenciement est doublée.

CCN Coiffure - Article 7-4 Préavis de rupture

La durée du préavis pour les salariés non cadres est fixée de la manière suivante :

Licenciement :

- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1 mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 2 ans,
- 2 mois au-dessus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

CCN Esthétique - Article 8 - 3 - Préavis

La période de préavis est, sauf dispositions plus favorables, fixée comme suit :

- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine,
- pour le personnel ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, à 1 mois,
- pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 2 mois.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, celui-ci recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Après le licenciement, vos droits : préavis, indemnités, congés payés

MOTIF	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	PRÉAVIS	INDEMNITÉS CONGÉS PAYÉS
Cause réelle et sérieuse	oui	oui	oui
Faute grave	non	non	non
Faute lourde	non	non	non
Licenciement économique	oui	oui	oui

Dispense de préavis : l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis, dans ce cas les salaires sont versés.

Date de rupture du contrat : le dernier jour du préavis.

Heures pour recherche d'emploi : elles ne sont pas de droit, elles sont généralement prévues par les conventions collectives.

CCN Coiffure - Article 7-4-4 : Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour. En cas de licenciement, cette absence n'entraîne aucune réduction de rémunération. En cas de démission, cette absence n'est pas rémunérée.

CCN Esthétique - Article 8-3-1 : Heures pour recherche d'emploi

Dans le cadre d'un licenciement, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à 1 mois, l'autorisation d'absence est de 2 heures par jour sans diminution de salaire.

Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Si les parties y consentent, ces heures d'absence pourront être groupées en partie ou en totalité.

LES SUITES DU LICENCIEMENT

Le reçu pour solde de tout compte : il liste les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Il doit être établi en double exemplaire (mention en est faite sur le reçu), dont l'un est remis au salarié (Art. D. 1234-7 du C. trav.). Il peut être délivré le jour de son départ de l'entreprise en cas de dispense de préavis. Il peut être contesté dans les 6 mois qui suivent sa signature, par lettre recommandée.

Le certificat de travail : il porte la date de début et de fin de contrat, la nature de l'emploi occupé, le droit individuel à la formation...

L'attestation obligatoire pour Pôle Emploi : tous les licenciements ouvrent droits aux allocations chômage, quel que soit le motif.

Licenciement économique : priorité de réembauche pendant un an si le salarié la fait valoir dans les 12 mois qui suivent la rupture.



Seul le licenciement pour motif personnel a été traité ci-dessus. Toutefois, le licenciement pour motif économique est également pratiqué dans vos branches d'activité. Pour plus d'informations contactez la FGTA-F0.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

DÉFINITION

Il s'agit de la rupture d'un CDI d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

LA PROCÉDURE

L'employeur ou le salarié demande à engager une procédure de rupture conventionnelle (si l'autre partie refuse, le contrat de travail se poursuit).

Une demande de rupture conventionnelle par le salarié ne peut pas être considérée comme une démission.

Un ou plusieurs entretiens : le salarié peut se faire assister comme pour l'entretien préalable au licenciement.

Rétractation : elle est possible dans un délai de **15 jours calendaires**, pour les 2 parties, à compter du lendemain du jour de la signature. Elle se fait par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en propre contre décharge (article L. 1237-13 du code du travail).

Passé ces 15 jours, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à la DIRECCTE (ex. Inspection du travail) qui dispose également de 15 jours ouvrables pour décider de l'homologation. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Contenu de l'accord : les conditions de la rupture
Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

LES SUITES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le préavis n'est ni obligatoire, ni dû. La rupture du contrat de travail peut se faire dès le lendemain de l'homologation par la DIRECCTE, jamais avant. La convention peut aussi prévoir un préavis.

La rupture conventionnelle donne droit aux indemnités de l'assurance chômage pour le salarié.

L'employeur doit fournir au salarié, les mêmes documents que pour un licenciement.

LA DÉMISSION

DÉFINITION

Il y a démission lorsque le salarié prend la décision de rompre son contrat de travail à durée indéterminée, mettant fin à son engagement.

Il est préférable de la donner par lettre recommandée avec accusé de réception pour éviter tout litige.

Un abandon de poste, un retour tardif de congé, une absence ne sont pas assimilables à une démission. En effet, la démission doit résulter de la volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail. Elle ne se présume pas.

LES SUITES DE LA DÉMISSION

Préavis de démission : aucune durée n'est prévue par le code du travail.

CCN Coiffure - Article 7-4 - Préavis de rupture

La durée du préavis pour les salariés non cadres est fixée de la manière suivante :

- Démission :
- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois au-delà de 6 mois d'ancienneté

CCN Esthétique - Article 8-1 - Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

- pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à 1 semaine,
- pour le personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté, à 1 mois.

Dans le cas de l'inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci pourra être condamné par une décision de justice à une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer.

Dispense ou réduction de la durée du préavis : elle n'est pas de droit. Elle doit être accordée par l'employeur, sans faire subir aucun préjudice financier au salarié. A défaut, le salarié doit effectuer toute la durée de son préavis.

Date de la rupture du contrat : dernier jour du préavis que le salarié en soit dispensé ou non.

Indemnités dues par l'employeur : indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis mais non encore pris, déblocage anticipé de la participation, primes et gratifications proportionnelles au temps effectué.

Documents à délivrer : certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte...

SE SYNDIQUER, POUR QUOI FAIRE ?

Dans une TPE, un commerce, dans un service ou dans une multinationale, en CDI, en CDD, en contrat d'intérim ou au chômage : tous les salariés peuvent être syndiqués.

Pourquoi adhérer au syndicat Coiffure et Esthétique Force Ouvrière ?

Parce que Force Ouvrière est la seule organisation à avoir créé un syndicat national constitué de professionnels en charge des négociations sortant de ces secteurs.

Pour défendre vos acquis collectifs :

Congés payés, Sécurité sociale, retraite, convention collective, statut... Chaque jour vous bénéficiez de garanties collectives. Ces dernières sont issues de la négociation collective menée par les syndicats de salariés et d'employeurs.

Se syndiquer, c'est s'organiser pour défendre ses acquis sociaux !

Pour se faire respecter : connaître ses droits, les faire appliquer, obtenir des augmentations de salaire... C'est important. Même si dans votre entreprise il n'y a pas de représentant FO ou si vous êtes dans une TPE sans délégué, le syndicat Force Ouvrière peut vous aider à faire respecter vos droits. Plus nombreux, nous sommes plus forts !

Comment rencontrer Force Ouvrière ? Vous pouvez vous rendre à l'Union Départementale ou à l'Union Locale FO qui se trouve près de chez vous. Vous pouvez également contacter et rencontrer, à la FGTA-FO, Stéphanie Prat-Eymeric (coordonnées ci-dessous).

Combien ça coûte ? Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable, vous recevrez un chèque du Trésor Public.

**Contactez Stéphanie Prat-Eymeric,
chargée de mission Coiffure Esthétique,
au 06 63 83 59 13
ou par mail coiffure.esthetique@fgta-fo.org**

**Besoin de renseignements sur mes droits ?
Je contacte le service juridique de la FGTA-FO
au 01 40 52 85 10 ou par mail à juridique@fgta-fo.org**



DEMANDE D'ADHÉSION

Siège social : FGTA-FO - 7, passage tenaille - 75680 PARIS Cedex 14

Tél : 01 40 52 85 10 - coiffure.esthetique@fgta-fo.org

Merci de bien vouloir remplir le formulaire ci-dessous pour toute demande d'adhésion.

NOM :

Prénom :

✉ Adresse complète :

Code Postal :

Ville :

📞 Tél. :

✉ E-Mail :

Profession :

.....

Nom de l'Entreprise :

✉ Adresse :

Code Postal :

Ville :

Son activité :

Fait à :

Le :

Signature

A renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : S.G. F.O. S.C.E. - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14
01 40 52 85 10 - 06 63 83 59 13 - coiffure.esthetique@fgta-fo.org
www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO - www.fgtafo.fr





coiffure-emploi.fr

LES SALONS DE COIFFURE QUI RECRUTENT

“ LE SITE D'ANNONCES D'EMPLOI
DÉDIÉ AUX PROFESSIONNELS
DE LA COIFFURE



Le service gratuit des offres et des demandes d'emploi



RENDEZ-VOUS SUR COIFFURE-EMPLOI.FR



Les Institutions de la Coiffure
sur Facebook et Twitter



INSTITUTIONS
DE LA COIFFURE

Membres du Groupe AG2R LA MONDIALE



WWW.FGTAFO.FR

FGTA-FO - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14 - 01 40 52 85 10 - fax : 01 40 52 85 12
coiffure.esthetique@fgta-fo.org - <https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere> - <https://twitter.com/fgtaFO>