

Convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique du 11 mai 1978. Etendue par arrêté du 20 mai 1980 JONC 10 juin 1980.

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 16 février 2007 BO conventions collectives 2007-12.

Il règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Les soins de beauté (visage et corps), tels que prothèses d'ongles, maquillage de longue durée, point soleil, soins esthétique à la personne en parapharmacie, généralement répertoriés au code NAF 93.0 E.

2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF 93.0 L.

3. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, généralement répertorié au code NAF 52.3 E.

4. L'enseignement technique et professionnel lié à la profession de l'esthétique et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, généralement répertorié au code NAF 80.2 C.

5. Les autres enseignements liés à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertoriés au code NAF 80.4 D.

6. L'enseignement supérieur lié à la profession de l'esthétique et de la parfumerie, généralement répertorié au code NAF 80.3 Z.

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF 74.1 J.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité relève du code NAF 52.6 B (entreprises de vente par correspondance spécialisées), 52.6 E (commerçants forains).

Dans un souci de clarté, il est précisé que :

1. Les fabricants de produits de beauté qui sont régis par la convention collective nationale des industries chimiques continuent à appliquer cette convention aux démonstratrices, qu'elles soient ou non titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle d'esthéticienne, faisant partie d'une entreprise de produits de beauté et qui répondent aux définitions de l'arrêté du 1er novembre 1945, modifié par celui du 19 novembre 1947 ;

2. Les instituts de beauté intégrés dans les salons de coiffure et dont l'activité principale dépend du code NAF 93-0D appliqueront à leur personnel, même s'il s'agit d'esthéticiennes, la convention collective nationale de la coiffure.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité réelle et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

Durée - Dénonciation - Révision.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention prendra application à partir du jour qui suivra la signature.

Elle sera valable pour une année et se renouvellera d'année en année par tacite reconduction.

Des avenants pourront être apportés à la présente convention à toute époque.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. La dénonciation ne prendra effet que trois mois après sa notification.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatif aux points sujets à révision ; les discussions devront commencer dans les trois mois suivant la date de l'envoi de la lettre de notification.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, au maximum, pendant trois ans.

Publicité et extension de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et, pour le dépôt, au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 132 et suivants du livre 1er du code du travail.

En vertu du livre 1er du code du travail (art. L. 133-10), il sera demandé par les parties contractantes au ministre du travail que la présente convention et ses annexes soient rendues obligatoires par arrêté d'extension.

Droits syndicaux.

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1990 étendu par arrêté du 27 septembre 1990 JORF 9 octobre 1990.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 3 octobre 1958 et des articles L. 412-1 et suivants du code du travail. Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel défini à l'article 1er, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat ni à se baser sur les opinions du personnel défini à l'article 1er pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Sur demande formulée aux employeurs avec un préavis de deux semaines et sur présentation d'une convocation nominative de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Dans les entreprises employant cinq salariés et plus appréciés au sens de l'article L. 412-5 du code du travail, ces absences seront rémunérées dans la limite d'un salarié et de trois jours par an.

Lorsque les salariés de l'entreprise seront appelés à participer à des commissions paritaires afférentes à la présente convention, aucune réduction de leurs appointements ne sera faite en raison de leur participation à ces commissions.

Lorsque les salariés d'une entreprise seront appelés à participer aux commissions paritaires, visées au paragraphe précédent, il leur sera alloué une allocation forfaitaire pour repas correspondant aux allocations forfaitaires pour repas admises par la sécurité sociale, à savoir : quatre fois le minimum garanti, en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Par ailleurs, les salariés appelés à participer aux commissions paritaires se verront remboursés de leurs frais de voyage sur la base d'un aller et retour en seconde classe S.N.C.F. sur présentation de justificatifs.

Ces indemnités, versées au titre de repas ou de déplacement, sont limitées à une personne par organisation syndicale.

Ces indemnités seront remboursées par les organisations patronales signataires au cours de chaque réunion paritaire.

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration définitive de son mandat syndical, et ce pendant un an, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages y attachés. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant deux ans.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

L'exercice des fonctions de conseiller aux prud'hommes, de conseiller d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire sera fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées de droit aux salariés qui en feront la demande pour exercer les fonctions de conseiller prud'homme, d'assesseur à une commission de première instance de contentieux de la sécurité sociale, retraite complémentaire, d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales (conformément à l'article L. 516-4 du code du travail).

Des absences seront accordées conformément aux dispositions de l'article L.991-8 du code du travail aux salariés qui en feront la demande et présenteront les justifications nécessaires de l'organisme concerné pour :

- exercer des fonctions de membre des commissions instituées par les codes du travail et de la sécurité sociale, de conseiller de l'enseignement technologique, d'administrateur de chambre de métiers, de membre de la commission professionnelle consultative ;

- exercer les fonctions de membre de jury aux examens du C.A.P., du brevet professionnel, du brevet de maîtrise et du brevet de technicien supérieur.

L'article L. 991-8 dispose notamment que :

- l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités ;

- cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ;

- le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur doit être motivé ;

- en cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre ;
- la participation des salariés aux instances nommées n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Article 4

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 15 novembre 1984 *étendu avec exclusions par arrêté du 11 juillet 1990*.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 3 octobre 1958 et des articles L. 412-1 et suivants du code du travail. Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel défini à l'article 1er, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat ni à se baser sur les opinions du personnel défini à l'article 1er pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Sur demande formulée aux employeurs avec un préavis de deux semaines et sur présentation d'une convocation nominative de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Dans les entreprises employant cinq salariés et plus appréciés au sens de l'article L. 412-5 du code du travail, ces absences seront rémunérées dans la limite d'un salarié et de trois jours par an.

Lorsque les salariés d'une entreprise seront appelés à participer aux commissions instaurées dans le cadre de la présente convention, aucune réduction de leurs appointements ne sera effectuée en raison de leur participation à cette commission (commission mixte nationale, commission paritaire nationale, commission paritaire de l'emploi, commission nationale de conciliation, commission nationale d'interprétation) (1).

Lorsque les salariés d'une entreprise seront appelés à participer aux commissions paritaires, visées au paragraphe précédent, il leur sera alloué une allocation forfaitaire pour repas correspondant aux allocations forfaitaires pour repas admises par la sécurité sociale, à savoir : quatre fois le minimum garanti, en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Par ailleurs, les salariés appelés à participer aux commissions paritaires se verront remboursés de leurs frais de voyage sur la base d'un aller et retour en seconde classe S.N.C.F. sur présentation de justificatifs.

Ces indemnités, versées au titre de repas ou de déplacement, sont limitées à une personne par organisation syndicale.

Ces indemnités seront remboursées par les organisations patronales signataires au cours de chaque réunion paritaire.

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration

définitive de son mandat syndical, et ce pendant un an, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages y attachés. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant deux ans.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

L'exercice des fonctions de conseiller aux prud'hommes, de conseiller d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire sera fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées de droit aux salariés qui en feront la demande pour exercer les fonctions de conseiller prud'homme, d'assesseur à une commission de première instance de contentieux de la sécurité sociale, retraite complémentaire, d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales (conformément à l'article L. 516-4 du code du travail).

Des absences seront accordées conformément aux dispositions de l'article L.991-8 du code du travail aux salariés qui en feront la demande et présenteront les justifications nécessaires de l'organisme concerné pour :

- exercer des fonctions de membre des commissions instituées par les codes du travail et de la sécurité sociale, de conseiller de l'enseignement technologique, d'administrateur de chambre de métiers, de membre de la commission professionnelle consultative ;
- exercer les fonctions de membre de jury aux examens du C.A.P., du brevet professionnel, du brevet de maîtrise et du brevet de technicien supérieur.

L'article L. 991-8 dispose notamment que :

- l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités ;
- cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ;
- le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur doit être motivé ;
- en cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre ;
- la participation des salariés aux instances nommées n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Salaires.

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 18 septembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 28 décembre 1992 JORF 6 janvier 1993

Le personnel visé à la présente convention est réparti dans les catégories d'emploi figurant aux annexes I, II et III.

Les organisations se réuniront au moins deux fois par an pour négocier sur les salaires minima. Les pourparlers commenceront au plus tard un mois après réception de la demande.

La rémunération comprend :

- un salaire minimum mensuel pour chaque coefficient ;
- une prime d'ancienneté versée mensuellement et s'ajoutant au minimum conventionnel ou contractuel ;
- une prime de langue ;
- des points supplémentaires prévus aux nota bene des différentes filières ;
- une prime de formation quand elle est due.

Il est créé un point d'indice permettant le calcul des primes et majorations de salaires des notas prévus aux différentes filières.

Les primes de langue, d'ancienneté, de formation ainsi que les points supplémentaires prévus aux nota bene s'ajouteront au salaire minimum conventionnel ou contractuel et seront versés mensuellement.

Ils feront l'objet d'un décompte particulier sur le bulletin de paie.

En aucun cas, les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de diminuer les rémunérations annuelles payées aux salariés à la date d'application du présent accord.

Les salaires effectifs seront négociés conformément à la loi du 13 novembre 1982 (art. L. 132-12 du code du travail). Préalablement à chaque négociation, quinze jours avant, un rapport sera remis par la partie patronale aux organisations syndicales sur l'évolution économique, la situation de l'emploi

dans la branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes : (Loi du 20 décembre 1972, articles L. 140-2 à 140-9 du code du travail modifiés par la loi du 13 juillet 1983).

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 décembre 1989 étendu par arrêté du 11 juillet 1990 JORF 2 août 1990.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 6 Bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 décembre 1989 étendu par arrêté du 11 juillet 1990 JORF 2 août 1990.

Le salaire des jeunes de moins de dix-huit ans ne peut faire l'objet d'un abattement.

Egalité professionnelle.

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 décembre 1989 étendu par arrêté du 11 juillet 1990 JORF 2 août 1990.

Conformément à la loi du 13 juillet 1983 (art. L. 123-1 du code du travail), il doit y avoir égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Travail des femmes - Maternité.

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 décembre 1989 étendu par arrêté du 11 juillet 1990 JORF 2 août 1990.

1. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

En cas de maternité ou d'adoption, la femme a le droit de suspendre le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail. En cas d'adoption, ce même droit est ouvert à tout salarié.

2. Les salariées, qui ont au moins quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, pourront rompre leur contrat de travail sans préavis. La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos. A compter de cette dernière date, elles auront - pendant deux ans - une priorité de réembauchage, à condition qu'elles en fassent la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un mois avant l'expiration de cette période de deux ans. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation s'appliqueront conformément à l'article L. 122-28-1, toutefois, le salarié pourra opter pour un travail à temps partiel.

3. A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure et à partir du sixième mois d'une 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.

4. Les dispositions relatives à l'adoption seront réglées conformément à l'article L. 122-26 du code

du travail :

La femme à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus, à dater de l'arrivée de l'enfant à son foyer.

5. Les salariés pères ou mères de famille ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer bénéficieront à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-8 du code du travail.

Visites prénatales obligatoires.

Article 9

En vigueur étendu

Sous réserve d'en aviser leur employeur une semaine au moins à l'avance, les femmes enceintes pourront regrouper les réductions d'horaires prévues à l'article 8 dans le cadre de la semaine civile pour passer les visites prénatales obligatoires.

Femmes allaitant leurs enfants.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail.

Les absences prévues à l'alinéa précédent n'entraîneront aucune diminution de la rémunération des mères allaitant leurs enfants pendant les trois premiers mois à compter du jour de la naissance.

Conditions de travail - Hygiène et protection.

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 décembre 1989 étendu par arrêté du 11 juillet 1990 JORF 2 août 1990.

Toutes les conditions concernant l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements visés par le champ d'application de la présente convention seront réglées conformément aux textes en vigueur ou à venir.

Si l'employeur exige de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement, c'est lui qui devra les procurer à ses frais aux membres du personnel. Elles demeureront la propriété de l'employeur.

Le nombre des tenues de travail mises à la disposition par l'employeur devra rester conforme aux usages professionnels.

Les employeurs doivent fournir des gants de protection et un local suffisamment aéré pour le nettoyage des appareils à cire.

Durée du travail.

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 novembre 1982 étendu par arrêté du 7 mars 1983 JONC 18 mars 1983.

En application de l'article L. 121-1 du code du travail, l'horaire de travail est fixé à trente-neuf heures par semaines.

Les heures supplémentaires, exceptionnellement effectuées au-delà de la durée prévue au paragraphe 1 du présent article, seront régies et rémunérées selon les textes en vigueur.

Le présent article ne saurait faire obstacle à des dispositions plus avantageuses déjà en vigueur dans l'entreprise.

Les parties signataires entendent rappeler la réglementation relative aux deux jours de repos consécutifs (décret du 8 avril 1957).

Congés payés.

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 10 novembre 1982 étendu par arrêté du 7 mars 1983 JONC 18 mars 1983.

Les congés payés seront attribués comme suit, compte tenu des articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

1. La durée de congé normal est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans les entreprises au cours de la période de référence (1er juin au 31 mai) soit trente 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.
2. Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins d'un an de présence et moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de trente jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.
3. Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et vivant à leur foyer ; lorsque la durée normale du congé ne dépasse pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour (art. L. 223-5 du code du travail).
4. 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 congés seront accordés en fonction du barème suivant :
 - un jour après cinq ans d'ancienneté ;
 - trois jours après dix ans d'ancienneté ;
 - cinq jours après quinze ans d'ancienneté.

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

5. Les congés payés seront attribués soit par la fermeture de l'entreprise, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

6. Les conjoints travaillant dans la même entreprise prendront à leur demande leurs congés

simultanément.

7. Si les congés sont fractionnés, il sera attribué deux jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à six jours et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise en dehors de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).

8. L'ordre des congés devra être porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars. Si l'entreprise ne ferme pas, il sera tenu compte de la situation familiale des intéressés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté dans l'entreprise.

9. Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à deux jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

10. Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels pour des apprentis, ainsi que celles définies par la loi du 23 juillet 1976, les périodes des repos des femmes en couches, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes de réserve obligatoires, les autorisations d'absence de courte durée, ainsi que les congés exceptionnels et absences prévus par les articles de la présente convention sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

11. L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.

12. La période légale de congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

13. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé payé.

Ancienneté.

Article 14

En vigueur étendu

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.

Prime d'ancienneté.

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 18 septembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 28 décembre 1992 JORF 6 janvier 1993.

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 14 de la convention collective :

- 5 points pour une ancienneté dans l'entreprise de 3 ans ;
- 10 points pour une ancienneté dans l'entreprise de 6 ans ;
- 15 points pour une ancienneté dans l'entreprise de 9 ans ;
- 20 points pour une ancienneté dans l'entreprise de 12 ans ;
- 25 points pour une ancienneté dans l'entreprise de 15 ans.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire réel. Elle fait l'objet d'un décompte spécial sur la feuille de paie.

Prime de formation.

Article 15 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 18 septembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 28 décembre 1992 JORF 6 janvier 1993

La prime de formation doit avoir un caractère incitatif. Elle n'est pas versée dans le cadre du congé individuel de formation et de la formation en alternance, sauf accord de l'employeur.

Cette formation est dispensée par des établissements d'enseignement déclarés légalement ouverts par le rectorat, par des organismes de formation continue, reconnus par le F.A.F. des salariés.

A l'instar du plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés, la formation est effectuée avec l'accord de l'employeur.

Les stages intitulés "stage de formation/qualification" doivent permettre un perfectionnement des techniques, nouvelles et anciennes, débouchant sur une qualification professionnelle.

Ce type de stage donne droit à l'attribution d'une prime calculée sur la valeur du point d'indice et s'ajoute au salaire minimum.

Cette prime est versée en une seule fois le mois suivant la fin du stage, en fonction du barème suivant :

- 10 points pour un stage d'une durée de formation n'excédant pas 100 heures ;
- 0,1 point par heure de formation pour un stage d'une durée excédant 100 heures, avec un maximum de 40 points.

Durant la période du stage, les salaires sont maintenus et les frais de transport et/ou d'hébergement sont à la charge de l'employeur.

Il est précisé que les stages dits "Maison" ou de "Marques" ne donnent pas droit à prime.

Congés exceptionnels non payés.

Article 16

En vigueur étendu

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 un mois.

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

Tout manquement à ces règles sera constitutif d'une faute grave autorisant l'employeur à procéder à un licenciement sans préavis ni indemnité.

Les salariés bénéficieront, à l'occasion de leur déménagement et à leur demande, d'un congé exceptionnel non payé d'une journée.

Congés exceptionnels payés (1).

Article 17

En vigueur étendu

Un congé exceptionnel de quatre jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié sans condition d'ancienneté.

Un congé exceptionnel de trois jours ouvrables sera accordé au salarié en cas de décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un enfant.

Un congé exceptionnel d'un jour ouvrable sera accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant.

Un congé exceptionnel d'un jour ouvrable sera 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.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Embauchage.

Article 18

En vigueur étendu

Chaque embauchage sera confirmé le jour même par une lettre ou tout document écrit, mentionnant l'emploi, le coefficient hiérarchique, la rémunération correspondante et ses modalités, la périodicité de la paie, le nom de la caisse de retraite complémentaire, le régime de prévoyance (s'il existe), les conditions de l'essai, ainsi que le lieu et l'horaire de travail.

Période d'essai.

Article 19

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée par les annexes aux présentes clauses générales. La période d'essai n'est pas renouvelable.

Rupture du contrat de travail.

Article 20

En vigueur étendu

Toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception (1).

Si le salarié en fait la demande, l'employeur devra exposer par lettre recommandée avec accusé de réception les motifs de la rupture (1).

La durée du délai-congé est précisée dans les annexes à la présente convention.

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.

Dans le cas de l'inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci devra une indemnité correspondante aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer.

Pour rechercher un emploi, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de deux heures par jour.

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.

Le salarié dont le contrat se trouvera rompu en raison de la suppression de son emploi bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un an, à compter de la date de la notification de la rupture.

L'offre de réembauchage dans la même catégorie devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, et indiquer la date à laquelle l'intéressé devra reprendre son travail, s'il accepte l'offre qui lui est faite. La priorité de réembauchage cessera si l'intéressé refuse la première offre qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de cinq jours ouvrés.

Toutefois, le salarié conservera sa priorité de réembauchage si, occupant un emploi dans une autre entreprise, les obligations de préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas, dans le délai fixé, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Lorsque l'employeur prévoira une diminution grave d'activité risquant d'entraîner des licenciements pour motifs économiques, il devra prendre l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Au moment de son départ, un certificat de travail sera remis au salarié, conformément aux dispositions légales. Toutefois, si l'intéressé le demande, il lui sera remis, au début de sa période de préavis, un certificat provisoire.

Des dispositions particulières concernent les modalités relatives à la rupture du contrat de travail, pour le personnel enseignant (annexe n° 2, art. 2).

Indemnité de congédiement.

Article 21

En vigueur étendu

Tout travailleur salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et licencié après deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit (sauf faute grave de sa part) à une indemnité distincte du préavis, s'établissant comme suit :

- après deux ans de présence : 2/10 de mois par année de présence ;
- après cinq ans de présence : 2,5/10 de mois par année de présence.

Le salaire servant de base est la salaire moyen des douze derniers mois, sauf si ce dernier est inférieur à la moyenne des trois derniers mois.

Des modalités particulières concernant l'indemnité de congédiement pour le personnel enseignant, figurent aux articles 2 et 7 de l'annexe n° 2 de la présente convention.

Indemnités de départ à la retraite (1).

Article 21 Bis

En vigueur étendu

Tout salarié prenant sa retraite ou mis à la retraite à partir de l'âge normalement prévu par les différents régimes de la Sécurité sociale percevra une indemnité établie comme suit :

- un mois après dix ans ;
- un mois et demi après quinze ans ;
- deux mois après vingt ans ;
- trois mois après trente ans.

Le salaire servant de base est le salaire moyen des douzes derniers mois, sauf si ce dernier est inférieur à la moyenne des trois derniers mois.

Apprentissage et formation professionnelle.

Article 22

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Un avenant à la présente convention fixera les mesures propres à favoriser l'apprentissage et la formation professionnelle.

Comités d'entreprise et délégués du personnel.

Article 23

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise occupant au moins cinquante personnes, il sera élu un comité d'entreprise selon la procédure prévue par les articles L. 431-1 et suivants du Code du travail.

Dans chaque établissement occupant plus de cinq personnes visées par la présente convention, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants ; les délégués seront élus conformément à la loi.

Commission nationale paritaire d'interprétation.

Article 24

En vigueur étendu

I. - Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

II. - Composition

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

III. - Procédure

Saisie par demande écrite adressée à la fédération française de l'esthétique-cosmétique d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataires, la commission nationale devra se réunir dans un délai maximal d'un mois.

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

La commission pourra, d'un accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Commission de conciliation.

Article 25

En vigueur étendu

Si un différend ne peut être réglé à l'amiable, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les délais les plus brefs avec un délai maximal d'un mois dès le moment où elle aura été avertie par lettre recommandée, adressée au siège de la fédération française de l'esthétique-cosmétique.

La commission nationale de conciliation siègera à Paris et sera composée, au minimum, de six membres titulaires et six membres suppléants représentant des salariés et de six membres titulaires et six membres suppléants représentant des employeurs, appartenant aux organisations signataires et nommés pour une année.

La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.

NB Article étendu sous réserve de l'article L. 511-1 du code du travail.

Commission nationale paritaire de l'emploi.

Article 26

En vigueur étendu

1. En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou - à défaut - de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi de l'esthétique.

2. La commission nationale paritaire de l'emploi sera composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, signataire de la présente convention, et d'un nombre égal total d'employeurs.

3. Le secrétariat de cette commission est assuré par la Fédération française de l'esthétique-cosmétique. Cette commission se réunira au moins deux fois par an et chaque fois qu'elle sera saisie par l'une des organisations signataires de la présente convention.

4. La mission de la commission paritaire de l'emploi est celle définie par les articles 5 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. A ce titre, elle procède à l'étude :

- de la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique à partir de statistiques annuelles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;

- des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification et recherche, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et formule, à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en oeuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

La commission paritaire de l'emploi est chargée de l'agrément des stages de formation

professionnelle pour les personnels dépendant de la présente convention.

Les parties signataires de la présente convention s'efforceront de porter à la connaissance de la commission les licenciements effectués dans la profession.

Elle s'efforcera, en cas de licenciements collectifs, de limiter ceux-ci au niveau de l'entreprise et recherchera toutes possibilités de reclassement des salariés par des stages de formation, de réadaptation et de conversion.

Adhésion.

Article 27

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, où le dépôt de l'accord aura été effectué.