

Brochure n° 3159-1000

Convention collective nationale
(Non étendue)

IDCC : 2493. – **COIFFURE**
ET PROFESSIONS
CONNEXES

(1^{re} édition en préparation)

ACCORD DU 18 MARS 2005
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0550790M*

IDCC : *2493*

Entre :

La fédération nationale de la coiffure française et agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux nationaux, départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ;

Le conseil national des entreprises de coiffure (CNEC).

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale de la coiffure Force ouvrière ;

La fédération commerces, services et forces de vente (CSFV) CFTC.

D'autre part,

PRÉAMBULE

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles ;

- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle sur une liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

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

Article 1^{er}

Les objectifs et priorités de la formation

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation, tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise, que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2

Le droit individuel à la formation

2.1. Public éligible

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} juin de chaque année, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. En tout état de cause, tout salarié à temps partiel dont le calcul *pro rata temporis* des droits acquis au titre du DIF est inférieur à 10 heures, bénéficiera d'un droit de 10 heures maximum. Pour les salariés qui cumulent plusieurs emplois, les droits acquis au titre du DIF ne pourront être invoqués qu'auprès de l'employeur chez lequel le salarié effectue le plus grand nombre d'heures.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas considérées par le code du travail comme du temps de travail effectif ne donneront pas lieu à acquisition du droit individuel à la formation.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette disposition s'applique également pour les salariés embauchés sous contrats à durée déterminée.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1^{er} juin 2005.

2.2. Modalités de mise en œuvre du DIF

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 120 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'employeur et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), date de début et de fin de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse qui devra être motivée en cas de refus. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation au titre du DIF.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

2.3. Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions de promotion : accueil, services, diagnostic, conseil et vente à la clientèle, management et gestion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : techniques de coiffure, accueil, services, diagnostic, conseil et vente à la clientèle, management et gestion ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- le temps de préparation de la VAE.

Les frais de formation et d'accompagnement, les éventuels frais de transport, de repas ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF visée à l'article 2.2. du présent accord, sont finançables par l'OPCA dont relève la branche conformément aux dispositions légales et réglementaires. A défaut de fonds disponibles, ces frais sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

2.4. Utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise

En cas de licenciement autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis et de l'expérience lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas utilisables.

2.5. Information individualisée sur le DIF

Chaque année au mois de juin, l'employeur informe, par écrit, chaque salarié ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

2.6. Consultation des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D. 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et le cas échéant aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, les documents suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail.

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail.

c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1.

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle.

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 934-4, alinéa 6 et L. 932-1 du code du travail ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe.

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus.

g) Le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment ;
- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de 2 réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus et la seconde la délibération relative aux plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en œuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

L'employeur remettra 1 fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, un état retranscrivant les modalités d'utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagée.

Article 3

Le plan de formation

3.1. L'incitation à la construction d'un programme pluri-annuel de formation

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

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent rappeler que les entreprises peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour le remplacement des salariés partis en formation.

3.2. Les actions d'adaptation au poste de travail

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

3.3. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Toutefois, le temps de formation peut dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, sous réserve qu'un accord d'entreprise le prévoie expressément ou, à défaut, que le salarié donne son accord par écrit à l'employeur. Dans ce cas, le dépassement ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donne pas lieu à un repos compensateur ou à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

3.4. Les actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal, à l'exclusion du dimanche, repos dominical.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que, en contrepartie, l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 24 mois à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 4

La période de professionnalisation

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

4.1. Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés de 45 ans, et justifiant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés handicapés dans les conditions prévues à l'article 11.1 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord consolidé du 5 décembre 2003.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 24 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les formations suivies prioritairement dans le cadre des périodes de professionnalisation seront les suivantes :

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

La période de professionnalisation se déroule en principe durant le temps de travail. Toutefois, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative ;

- du salarié, dans le cadre du DIF (*cf.* article 2 du présent avenant) ;
- de l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié (*cf.* article 3 du présent avenant).

Tout salarié des publics définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

4.2. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

4.2.1. Les principes de la mise en œuvre.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la coiffure.

4.2.2. Forfait horaire de prise en charge.

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire, en application des dispositions légales en vigueur, pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

4.2.3. Autres conditions de mise en œuvre.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

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

La demande de période de professionnalisation ainsi différée à la demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, ne peut l'être plus de 2 fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante :

- à la décision financière de l'OPCA dont relève la branche de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément aux modalités élaborées par l'OPCA dont relève la branche.

4.2.4. Déroulement des heures de formation.

Les formations se déroulent pendant le temps de travail à l'initiative du salarié en application du DIF. Elles peuvent également se dérouler à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord du salarié formalisé par écrit. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

4.2.5. Incidences sur la rémunération.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire, et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versé au salarié est finançable par l'OPCA dont relève la branche. A défaut de fonds disponibles, il est financé par l'entreprise et est imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 5

Le contrat de professionnalisation

5.1. Publics visés

En application des articles L. 980-1 et suivants du code du travail, les personnes âgées de moins de 26 ans, ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, peuvent conclure un contrat de professionnalisation.

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

- l'obtention d'un diplôme à finalité professionnelle, de niveau IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus pour une durée de 6 mois au plus en vue de :

- l'acquisition d'une formation qualifiante figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la coiffure.

5.2. Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

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

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

- l'obtention d'un diplôme à finalité professionnelle, de niveau IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

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

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

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

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

5.3. Durée de la formation

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

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

- 15 % de la durée totale du contrat, lorsque celui-ci a pour objet l'acquisition d'une formation qualifiante figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la coiffure ;
- 20 % de la durée totale du contrat, lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme de niveau IV et III, ou d'une formation qualifiante dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure, ou l'acquisition d'une formation figurant sur une liste établie par la CPNEFP quel que soit son niveau.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

5.4. Forfait horaire de prise en charge

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base du forfait horaire fixé selon les textes en vigueur, pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

5.5. La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

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

	QUALIFICATION INFÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (1)	QUALIFICATION ÉGALE ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
<p>(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.</p> <p>(2) Tous les diplômes supérieur ou égal au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.</p>		

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint ses 21 ans.

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

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

5.6. Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

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

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

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

Article 6

Fonction tutorale

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Conformément à l'article 6.5 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

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

La fonction tutorale a pour objet :

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

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir préalablement bénéficié d'une formation spécifique. La CPNEFP de la branche engagera une réflexion en la matière afin de proposer un module de formation adéquate.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Si le tuteur est l'employeur lui-même, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés titulaires de tels contrats.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche.

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

Article 7

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conscients des enjeux qu'il représente pour les salariés et les entreprises de la branche, les parties signataires conviennent d'engager prochainement une négociation sur la désignation, les missions et le financement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications.

Article 8

Le passeport de formation du salarié

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

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce « passeport formation » recense notamment :

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

À l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le passeport formation du salarié, la CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer ou non un canevas/lignes directrices de passeport.

Article 9

Egalité entre les hommes et les femmes

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

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

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNEFP.

Article 10

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de reprendre la négociation dans les 6 mois à venir afin d'élaborer un document de promotion de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Article 11

L'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'engager prochainement une négociation sur les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 12

Le bilan de compétences

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

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est initié par l'employeur pour le développement des compétences du salarié, celui-ci peut avoir communication du document.

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

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

Enfin, les signataires confient à la CPNEFP le soin de réfléchir sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord. L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

Article 13

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

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

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

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

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

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

A cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4-2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail instituées par la loi du 4 mai 2004, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formation.

Article 14

Financement

14.1. Participation des employeurs occupant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant, un pourcentage minimal de 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

- en versant au minimum 0,15 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions tutorales ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche ;

- en effectuant un versement minimal de 0,50 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
 - des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Ces dispositions s'appliquent pour la première année à la masse salariale de l'année 2004.

14.2. Participation des employeurs occupant 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

- en versant 0,50 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions tutorales ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche ;
- en effectuant un versement de 0,90 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
 - des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- en effectuant un versement de 0,20 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPACIF dont relève la branche au titre :
 - du congé individuel de formation ;
 - du congé pour validation des acquis et de l'expérience ;
 - du congé pour bilan de compétences.

Ces dispositions s'appliquent pour la première année à la masse salariale de l'année 2004.

Article 15

Dispositions diverses

15.1. Champ d'application

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

15.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de sa signature.

15.3. Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

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

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

15.4. Bilan d'application

Il est convenu qu'à l'issue d'un délai de 1 an après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers.

15.5. Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

15.6. Adhésion

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

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

Fait à Paris, le 18 mars 2005.

(Suivent les signatures.)