

Accord professionnel

**ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

ACCORD DU 28 JANVIER 2010

RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1050709M

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités 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).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B.

2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z.

3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.

4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.

5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.

6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.

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, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Article 1^{er}

Objet de l'accord et parties signataires

Il est convenu un accord sur la durée du travail entre la confédération nationale artisanale des instituts de beauté ; la fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ; l'union nationale des instituts de beauté, d'une part, et la fédération du commerce et des services CGT ; la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; la fédération des services CFDT ; la fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; le syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique, d'autre part.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

Durée du travail

1. Durée légale du travail

Dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche, la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine civile.

Pour le personnel enseignant, de direction et d'administration des écoles et cours privés d'esthétique-cosmétique, la durée légale du travail est répartie de la façon suivante :

- 26 heures et 30 minutes de cours effectifs ;
- 8 heures et 30 minutes consacrées aux tâches pédagogiques connexes.

La durée du travail correspondant aux tâches pédagogiques connexes (définies par l'accord du 2 juin 2009 sur les classifications d'emploi) peut être calculée soit en fonction du temps de travail effectif réalisé sur le lieu de travail, soit de manière forfaitaire sur la base de la durée du face-à-face pédagogique (cours effectifs).

Dans cette seconde hypothèse, le temps de travail pourra être effectué en dehors du lieu de travail et les tâches pédagogiques connexes pourront être réalisées en dehors des périodes consacrées aux cours, c'est-à-dire notamment pendant les périodes de congés scolaires, lors des périodes de formation en milieu professionnel et lors des périodes d'examen.

2. Contingent d'heures supplémentaires

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

Pour chaque heure supplémentaire, le taux sera majoré :

- de 25 % de la 36^e heure à la 43^e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
- de 50 % à partir de la 44^e heure de travail au cours d'une semaine.

3. Institution d'un repos compensateur de remplacement (RCR)

Les entreprises assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes et périodiques de leur activité pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant l'année.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est possible d'adopter un repos compensateur en remplacement d'heures supplémentaires.

Ils décident des contreparties accompagnant les possibilités nouvelles d'aménagement du temps de travail.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférent par un repos compensateur équivalent est autorisé et décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 % du temps ainsi effectué de la 36^e heure à la 43^e heure de travail effectif au cours d'une semaine ;
- à 150 % du temps ainsi effectué à partir de la 44^e heure de travail au cours d'une semaine,

cela sans préjudice des dispositions prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail (contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel).

Les repos compensateurs de remplacement (RCR) auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 4 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur. Ce repos doit être pris soit par journée, soit par demi-journée.

Pour le personnel des écoles d'esthétique, le repos compensateur pourra, en accord avec le salarié, être cumulé et pris en fin d'année scolaire afin de le regrouper avec les congés d'été.

Les heures supplémentaires, dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

4. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel et dans la limite de 20 heures donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée par la loi.

Le droit à repos est ouvert dès lors que la contrepartie obligatoire atteint 7 heures.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 50 % du temps pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- à 100 % du temps pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Lorsque des droits à contrepartie obligatoire en repos sont ouverts, les repos doivent être pris dans les 2 mois qui suivent.

Une demande de repos ne peut être différée par l'employeur que dans un délai de 2 mois maximum.

Les contreparties en repos peuvent être prises par journée ou demi-journée.

Article 3

Travail intermittent

Conformément à l'article L. 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par la convention, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 3123-36 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

2. Rémunération

La rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel ou calculée chaque mois selon le temps de travail effectué.

Dans la première hypothèse, le salarié reçoit chaque mois 1/12^e de sa rémunération annuelle brute correspondante à sa classification et à la durée du travail de son travail sur l'année.

3. Ancienneté

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

4. Heures complémentaires

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

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

Article 4

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un moyen pour les instituts de beauté de répondre à la nécessité économique de faire face à des afflux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine, ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

1. Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.

Par assimilation, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte pour la même période, de l'application de la durée légale du travail fixée pour la branche ou l'entreprise.

Il est rappelé que le personnel à temps partiel ne peut relever du régime général de la sécurité sociale qu'à partir de 17 heures par semaine ou 200 heures par trimestre.

2. Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Dans les entreprises où il existe une représentation du personnel, les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail.

3. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne :

- le lieu de travail ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ;

- la répartition de l'horaire ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée du travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de prise de celles-ci ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai conventionnelle.

4. Durée du travail

En aucun cas, le temps de travail d'un salarié à temps partiel, compte tenu de son horaire contractuel et des heures complémentaires, ne pourra excéder la durée légale du travail.

Dans les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B ;

2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z,

la durée minimum ne pourra être inférieure à 20 heures hebdomadaires sauf demande du salarié.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont prévues au contrat de travail et effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

Article 5

Absences et congés

1. Congés payés

Les congés payés seront attribués comme suit, compte tenu des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

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

Dans les entreprises d'enseignement technique et professionnel, les congés payés sont répartis impérativement de la façon suivante : 4 semaines pendant les congés scolaires d'été ; 1 semaine pendant les congés scolaires de Noël ; 1 semaine pendant les congés scolaires de printemps. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur.

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, le complément de jours de congé qui leur sont accordés n'étant pas payé.

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.

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

Si les congés sont fractionnés, il sera attribué 2 jours de congé supplémentaire si le congé est supérieur à 6 jours et 1 jour supplémentaire si le congé est compris entre 3 et 5 jours ; ce bénéfice n'étant acquis que dans le cas où cette fraction est prise en dehors de la période légale des congés (du 1^{er} mai au 31 octobre).

Les demandes de congés seront déposées au plus tard le 15 janvier auprès de l'employeur par écrit. L'ordre des congés devra être porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} 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.

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 2 jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 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.

La prise de congé principal payé est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre.

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 congés payés.

2. Congés exceptionnels payés

Un congé exceptionnel de 4 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié sans condition d'ancienneté.

Un congé exceptionnel de 3 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 de 1 jour ouvrable sera accordé au salarié en cas de mariage d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 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 sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille, de la nièce ou du neveu.

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

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

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

3. Autorisation d'absence

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

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

4. Jours fériés chômés payés

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

5. Travail du dimanche et des jours fériés

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

Le nombre de jours fériés travaillés est limité à 3.

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

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont rémunérées avec une majoration de 50 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 7

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
SCE FO.