

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ACCORD DU 3 JUILLET 2013
À L'ACCORD DU 20 AVRIL 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351012M
IDCC : 2596

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 les périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre et certification 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 reconnu 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}

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 ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche.

Article 2

Droit individuel à la formation

Article 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 qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis au titre du DIF, calculés au prorata de leur temps de travail, ne peuvent en aucun cas excéder 126 heures quel que soit le nombre d'heures au-delà de la durée légale du travail qu'ils pourraient totaliser au titre du cumul d'emplois dans la branche professionnelle de la coiffure. Ce plafond de 126 heures peut être atteint sans limitation de durée.

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, n'étant pas considérées comme du temps de travail effectif par le code du travail, ne donneront lieu à acquisition du droit individuel à la formation que pour moitié.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette disposition s'applique également aux salariés embauchés sous contrat 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. Pour les contrats de travail conclus postérieurement à cette date, le DIF prend effet à la date anniversaire du contrat de travail.

Article 2.2

Modalités de mise en œuvre du DIF

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur. Ce plafond de 126 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 du 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), dates 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 deux 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. 6323-13 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Article 2.3

Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : communication, langues étrangères, 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 branche ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- le temps de préparation à 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.

Article 2.4

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

Conformément à la loi n° 0273 du 24 novembre 2009, les modalités d'utilisation des droits acquis au titre du DIF sont ainsi définies :

DIF pendant le préavis :

En cas de licenciement autre qu'une faute lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, que les heures acquises au titre du DIF et non utilisées soient consacrées au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis 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.

Portabilité du DIF après cessation du contrat :

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, y compris économique, rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, rupture anticipée d'un CDD, démission légitime), le salarié peut utiliser ses heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit pendant la période de chômage s'il est demandeur d'emploi, soit chez un nouvel employeur.

Cependant, lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du DIF portable chez un nouvel employeur, il doit en faire la demande dans un délai maximum de 2 ans suivant son embauche. A défaut, ses droits seront considérés comme perdus.

Dans le document mentionné à l'article L. 1233-15 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 ou de bénéficier de la portabilité de ses droits acquis et non utilisés pour une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience chez un nouvel employeur ou, s'il est demandeur d'emploi, pendant sa période d'indemnisation chômage.

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.

Il est précisé qu'en cas de licenciement pour motif économique l'employeur doit indiquer (art. L. 1233-66 du code de travail) qu'en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé le salarié a droit au double des droits dont il dispose.

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

Article 2.5

Information individualisée sur le DIF

Chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, 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.

Egalement à l'issue du contrat de travail, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur devra mentionner sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant aux heures acquises ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

Article 2.6

Portabilité du DIF et financement

En cas de portabilité du DIF chez le nouvel employeur, le financement de la formation est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque l'action de formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise.

S'il est demandeur d'emploi, l'intéressé peut suivre une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Dans ce cas, le financement de la formation est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.

Article 2.7

Consultation des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L. 2323-34 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 deux 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. 6321-2 et L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 1143-1 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 entreprise 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. 6322-42. 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. 2323-34 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. 2323-57 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. 2323-33 du code du travail ;

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 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. 2323-68 ;

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 6361-5 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 des articles L. 2323-36 et L. 6321-2 du code du travail ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexes.

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 l'année 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.

b) 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 deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-avant et la seconde la délibération relative au 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. 2323-7 du code du travail.

L'employeur remettra une 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 engagé.

Article 3

Plan de formation

Article 3.1

Incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel, voire pluriannuel, 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.

Article 3.2

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

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.

Les actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 3.3

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

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.

Article 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 de 1 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

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 :

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

Article 4.2

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Article 4.2.1

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 branche 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 branche de la coiffure.

Article 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 déterminé par un avenant au présent accord annexé à la CCNC ou, à défaut, par les textes en vigueur pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

Article 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 2 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 sur décision du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de deux 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.

Article 4.2.4

Déroulement des heures de formation

Les formations se déroulent pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, en application du DIF ; 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.

Article 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

Contrat de professionnalisation

Article 5.1

Publics visés

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de moins de 26 ans ;

- les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n’ayant pas validé un second cycle de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du RSA, de l’ASS ou de l’AAH ;
- les bénéficiaires d’un CUI.

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

- l’obtention d’un diplôme ou d’un titre à finalité professionnelle de niveaux X, IV et III reconnus 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 branche.

Article 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) qualification(s) recherchée(s) ;
- 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 ou d’un titre à finalité professionnelle, de niveaux 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.

Article 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 branche ;
- 20 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveaux 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.

Article 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 déterminé par un avenant au présent accord annexé à la CCNC ou, à défaut, par les textes en vigueur pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.5

Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans révolus 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 :

(En euros.)

	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 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

(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.
(2) Tous les diplômes supérieurs ou égaux au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a 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 minimum conventionnel.

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

Article 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 partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois 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.

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. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de 45 ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

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

Les partenaires sociaux décident que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des solutions, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites.

Les partenaires sociaux décident également d'instituer un comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes. Ce comité de pilotage paritaire, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide également le budget ainsi que les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant deux titulaires et deux suppléants pour chaque organisation patronale représentative au niveau national.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de 2 ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. La première présidence sera assurée par un représentant du collège employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un mandat.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

Article 8

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.

Les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un canevas figurant en annexe I du présent accord et comprenant les grandes lignes directrices du passeport formation des salariés de la profession.

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, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, 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

Validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet 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 au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et/ou figurant dans la grille de classification des emplois de la branche.

La démarche de la VAE ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche 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 validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

Article 11

Entretien professionnel

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux conviennent d'engager 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

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 avec l'accord du salarié.

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 de 1 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 partenaires sociaux 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

Préparation opérationnelle à l'emploi collective

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications dont le secteur a besoin pour se développer, les partenaires sociaux recon-

naissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou par le conseil d'administration de l'OPCA de branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche.

A l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- construire des parcours de formation adaptés aux besoins identifiés.

Compte tenu du rôle de l'OPCA de branche et de Pôle emploi en matière de POEC, les partenaires sociaux décident d'initier un travail de coordination avec ces deux acteurs de l'emploi et de la formation. Ce travail de coordination pourra, le cas échéant, être formalisé dans une convention tripartite entre la CPNEFP, l'OPCA de branche et Pôle emploi.

Article 14

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 à 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. Cela 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'aide 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.

Article 15

Financement

Article 15.1

Participation des employeurs occupant moins de 10 salariés

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 du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

- en versant au minimum 0,25 % 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 0,7 % 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.

Article 15.2

Participation des employeurs occupant de 10 à 19 salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

- en versant 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 de 0,9 % 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 0,2 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :
 - du congé individuel de formation ;
 - du congé pour validation des acquis de l’expérience ;
 - du congé pour bilan de compétences.

Article 15.3

Participation des employeurs occupant 20 salariés et plus

Les entreprises relevant du champ d’application du présent accord employant 20 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 du montant des rémunérations versées pendant l’année en cours.

Elles s’acquittent de cette participation :

- en versant 0,5 % 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 0,9 % 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 0,2 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :
 - du congé individuel de formation ;
 - du congé pour validation des acquis de l’expérience ;
 - du congé pour bilan de compétences.

Article 15.4

Révision des conditions de financement

En fonction des évolutions des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie, il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications par l’OPCA dont relève la branche.

Article 15.5

Financement du DIF dans le cadre de la portabilité

Conformément à la loi du 25 novembre 2009 et comme précisé à l'article 2.6 du présent accord, il est rappelé que dans le cadre de la portabilité des droits acquis au titre du DIF le financement est assuré :

- par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque la formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise ;
- par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits lorsque ce dernier est demandeur d'emploi.

Article 16

Dispositions diverses

Article 16.1

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.

Article 16.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 20 avril 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16.3

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 partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16.4

Bilan d'application

Il est convenu qu'un bilan d'application des dispositions du présent accord soit établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

Article 16.5

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 générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 16.6

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 signataires.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNC ;
CNEC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC.