

Accord du 18 novembre 2022

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350096M

IDCC : 2596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes aux accords de branche rattachés à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

En effet, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'appuie sur l'ANI du 22 février 2018 prévoyant, notamment, la simplification des règles de financement de la formation professionnelle et de l'alternance et le remplacement du congé individuel de formation par le congé de transition professionnelle.

Il annule et remplace les accords formation des 28 septembre 2016, 13 décembre 2005, 21 avril 2010, 3 juillet 2013, ainsi que l'ensemble des avenants et annexes rattachés à ces accords.

Dans ce cadre renouvelé, la profession souhaite poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation

s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur, afin de développer la capacité à occuper un emploi et à s'y maintenir ;

- aux entreprises de permettre par tous moyens, l'accès à des qualifications et des compétences pour développer une capacité d'occuper un emploi, de maintenir et de développer la compétitivité de l'entreprise et l'emploi de leurs salariés ; de les fidéliser grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement autant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement professionnel, personnel et collectif pour la promotion sociale et professionnelle.

Les dispositions du présent accord font référence à la réglementation en vigueur au jour de sa signature et de ses éventuelles évolutions.

À ce titre, la CPNEFP anticipe les mutations et rénove l'offre de formation et de certification.

Article 1^{er} | Les objectifs et priorités de la formation professionnelle

Les actions entrant dans le champ de la formation professionnelle sont celles qui concourent au développement des compétences et qualifications, à savoir l'action de formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience et l'alternance.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et d'acquérir des compétences complémentaires, éventuellement plus élevées ou transverses. Elle doit notamment favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, le maintien dans leur emploi, le développement de leurs compétences et leur mobilité professionnelle, et réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises pour ceux dont l'emploi est menacé.

Ce parcours peut être organisé aussi bien sous la forme d'une formation en présentielle ou à distance. En tout état de cause, l'organisme dispensateur doit pouvoir justifier, par tout élément probant, la réalisation de l'action par le bénéficiaire.

Les dispositifs de la formation professionnelle permettent aux salariés de suivre des formations non certifiantes, ou certifiantes sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une certification enregistrée au répertoire spécifique ou encore par l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les partenaires sociaux ont la volonté de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les reconversions 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 sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ils considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation professionnelle tant au niveau du plan de développement des compétences défini par le chef d'entreprise que par la professionnalisation et le compte personnel de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils favorisent les emplois qualifiés en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

Il est crucial que la profession ait pour objectifs :

- de permettre de maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés face aux évolutions économiques, technologiques, numériques, d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- de sécuriser les salariés dans leur parcours professionnel avec un enrichissement de la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- d'augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- de promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité ;
- d'assurer le développement des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- de favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux pourraient décider qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique ou déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés ayant exercé des fonctions syndicales ou un mandat de représentant du personnel ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- le développement des formations transverses (management, comptabilité, gestion financière...), et liées aux professions connexes de la branche.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP de la branche est mandatée par les partenaires sociaux pour définir et actualiser des formations prioritaires en s'appuyant notamment sur les 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 et autres études sectorielles.

Article 2 | *Le compte personnel de formation*

2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

La mobilisation de ce dispositif est à l'initiative du salarié.

En l'état des dispositions législatives et réglementaires, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (soit 1 607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté au titre de l'année de travail à date anniversaire à hauteur de 500 €, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Les droits du salarié n'ayant pas atteint cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi et le salarié peu qualifié, définis dans les conditions légales, bénéficient d'un crédit annuel majoré de 800 € dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les employeurs ont la possibilité d'abonder le CPF le cas échéant.

D'autre part, le dispositif peut être co-construit avec l'employeur.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée par la caisse des dépôts et consignment. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

2.2. Formations éligibles

Qu'elles se déroulent en France ou à l'étranger, les actions qui peuvent être suivies par le salarié dans le cadre de son CPF sont les suivantes :

1. Formations certifiantes, y compris la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa et CléA numérique) ;
2. Validation des acquis de l'expérience ;
3. Bilan de compétences : avant de mobiliser ses droits à CPF pour réaliser un tel bilan, le salarié peut s'adresser au conseil en évolution professionnelle (gratuit) pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle ;
4. Permis de conduire : préparation à l'épreuve théorique et à l'épreuve pratique du permis de conduire des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, dont l'obtention contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel, assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière agréé et déclaré ;
5. Création ou reprise d'entreprises : actions réalisées dans le cadre du parcours pédagogique ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité ; elles sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à leur déclaration, qui peuvent refuser de les dispenser soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet, soit lorsque celui-ci ne correspond pas à leur champ de compétences ;
6. Bénévolat et volontariat : formations permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.3. Départ en formation

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur et le salarié ne peut prétendre au versement d'une quelconque rémunération pour le temps de formation.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée de formation inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas. L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour y répondre, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pendant la durée de la formation.

2.4. Abondement complémentaire

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié mobilisant son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, celui-ci peut faire l'objet, à l'initiative de l'intéressé, d'un abondement complémentaire pour assurer le financement intégral de cette formation. En pratique, le salarié peut compléter le financement en s'adressant notamment à :

- son employeur ;
- l'OPCO EP ;
- l'organisme gestionnaire du compte professionnel de prévention lorsque celui-ci est utilisé pour suivre une formation ;

- la branche AT/MP de la sécurité sociale dans le cadre de la reconversion de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- l'État, les régions ou une collectivité territoriale ;
- Pôle emploi ;
- l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;
- et à défaut compléter personnellement le financement.

2.5. Prise en charge financière

Les frais pédagogiques et ceux liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions, suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans le cadre des fonds qu'elle gère au titre du CPF. En tout état de cause, cette prise en charge s'effectue dans la limite du crédit inscrit sur le compte du salarié et des éventuels abondements supplémentaires et complémentaires.

À noter que le compte personnel d'activité (CPA) regroupe le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention et le compte d'engagement citoyen. Le CPA est accessible via un portail en ligne : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 3 | *Le conseil en évolution professionnelle*

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour :

- Pôle emploi ;
- association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- mission locale ;
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- opérateurs régionaux sélectionnées par France compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnel) ;
- ...

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite et a lieu hors temps de travail.

Article 4 | *Consultation des instances représentatives du personnel*

Les obligations d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (art. L. 2312-17 code du travail) portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

La formation professionnelle est abordée dans deux de ces consultations. Celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (art. L. 2312-24 du code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figure notamment le programme de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (art. L. 2312-26 du code du travail).

En vue de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur est tenu de mettre à disposition du CSE via la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces informations portent notamment sur le plan de développement des compétences, sur la mise en œuvre des contrats d'apprentissage et du compte personnel de formation (CPF) (art. L. 2312-26 du CT).

La liste des informations est fixée aux articles R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 sur le contenu de cette consultation, et à l'article L. 2312-21 sur le contenu de la BDES, elles figurent plus précisément dans le contenu de la BDES à titre supplétif, fixé à l'article R. 2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés, et à l'article R. 2312-9 du code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

■ Pour la BDES moins de 300 salariés :

En complément à l'article R. 2312-8 e

« ...

– le bilan des actions comprises dans le plan de formation 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 réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe », les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la répartition par âge.

Au même article R. 2312-8 e après « Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage : » les partenaires sociaux ont souhaité ajouter « les taux de rupture des contrats d'apprentissage avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures ».

■ Pour la BDES au moins 300 salariés :

En complément à l'article R. 2312-9 C - Formation : « Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon : – le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; – la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences », les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la mention par âge.

En complément à l'article R. 2312-9 A - e « Formation professionnelle », les partenaires sociaux ont souhaité ajouter les taux de rupture des contrats d'apprentissage avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures.

Article 5 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences (ancien plan de formation) peut être défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

Les entreprises élaborent 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 des représentants du personnel est organisée dans le trimestre précé-

dant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Par ailleurs, l'employeur doit, le cas échéant, tenir compte des dispositions de l'accord collectif auquel il est assujéti.

Le plan fait partie des documents qui doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales.

L'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur pour les salariés de son entreprise sont rassemblées dans ce plan de développement des compétences avec une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ».

Article 5.1 | Actions de formation dites « obligatoires » visées à l'article L. 6321-2 du code du travail

La formation obligatoire se déroule obligatoirement pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Article 5.2 | Actions de formation dites « non obligatoires »

La formation non obligatoire peut se réaliser pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Les actions de formation sont possibles également en tout ou partie hors du temps de travail avec l'accord du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

L'accord du salarié est écrit et il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 6 | La promotion ou reconversion par alternance

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par un accord de branche étendu, dont l'extension est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ce dispositif peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification profes-

sionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, ou égal à supérieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Le dispositif est détaillé dans l'accord Pro-A de la branche et ses éventuels avenants.

Article 7 | Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

Les partenaires sociaux souhaitent encourager les formations en alternance. Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Les entreprises de la branche recourront également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

Article 7.1 | La préparation opérationnelle à l'emploi

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI ou POEIC) dans la coiffure.

Ce mode de recrutement a été constaté efficace ces dernières années dans la branche coiffure et donc ce dispositif fait partie des priorités pour pallier les difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux encouragent l'OPCO EP à se positionner plus particulièrement dans le cadre des appels à projet Pôle emploi pour permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée.

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 et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À 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'OPCO 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 ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Article 7.2.1 | *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 :

- toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, ainsi que celles qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 7.2.2 | *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 inscrit au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

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.

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

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

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, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.
- si la nature de la formation l'exige, pour les certifications suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
 - brevet professionnel coiffure, 12281 ;
 - brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
 - BTS coiffure, 20687 ;
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
 - BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;

- BAC PRO gestion administration, 14695 ;
- BTS gestion de la PME, 32360 ;
- titre responsable ressources humaines, 18019.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, ainsi que pour les titulaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, et allocation aux adultes handicapés) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (C. trav., articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1).

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action 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 deux 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'OPCO EP qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 7.2.3 | Durée de la formation

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La durée de cette formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

- ou pour les personnes visant des formations diplômantes suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
 - brevet professionnel coiffure, 12281 ;
 - brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
 - BTS coiffure, 20687 ;
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
 - BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031
 - BAC PRO gestion administration, 14695 ;
 - BTS gestion de la PME, 32360.

Article 7.2.4 | La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de seize à vingt-cinq 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 :

Âge	Qualification inférieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)	Qualification égale ou supérieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

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, 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 26 ans.

Article 7.2.5 | Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de l'action 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 7.2.6 | Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la section paritaire professionnelle (SPP).

La branche ne finance que les contrats de professionnalisation dispensés par des organismes de formations respectant les règles en vigueur à jour.

Article 7.2.7 | Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences.

La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires ;
- les publics prioritaires ;
- les référentiels de compétences.

Les partenaires sociaux renvoient à la CPNEFP la définition des publics et formations prioritaires.

Article 7.3 | Tuteur

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur 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 tutrice doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux 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 de professionnalisation et de la Pro-A ;
- 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 de professionnalisation ou Pro-A ;
- veiller à l'adéquation entre la pratique en entreprise et l'objet du contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation/contrat d'apprentissage/Pro-A, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCO EP. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est

âgée de quarante-cinq 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.

Chaque tuteur devra à l'initiative de l'employeur obligatoirement suivre une formation de tuteur de sept heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de trois ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale. Les entreprises pourront éventuellement prévoir une gratification au bénéfice du tuteur salarié.

Article 7.4 | Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et du niveau de formation ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé), étant noté que la branche a négocié des conditions de rémunération plus avantageuses pour ses apprentis via un avenant n° 28 du 2 juillet 2012.

Enfin, la branche soutient la politique actuelle de l'État visant à financer des aides exceptionnelles à l'embauche des apprentis.

Dans le cadre de certification et diplôme métiers de la coiffure, les modules de formation pratique en distanciel ne seront pas pris en charge. La pratique doit être dispensée impérativement au sein de l'organisme de formation ou CFA dans lequel est inscrit l'alternant. Uniquement la partie théorique sera tolérée en distanciel.

Article 7.5 | Projet de transition professionnelle (ex CIF)

Le régime juridique du projet de transition professionnelle est défini aux articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail.

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Ce dispositif, dénommé CPF de transition professionnelle, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, s'est substitué au congé individuel de formation (Cif).

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. Le salarié doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit dans les délais fixés par le code du travail.

C'est ensuite au salarié, après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la prise en charge financière de son congé de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Ancienneté

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Délai de carence

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle que si un certain délai s'est écoulé entre les deux congés, dans les conditions légales.

Durée

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Positionnement préalable

La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle intervient après la réalisation d'une action de positionnement préalable afin d'identifier ses acquis professionnels pour adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le positionnement préalable est réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation. Ce positionnement ne constitue pas une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail.

À l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, joint à la demande de prise en charge, identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation

du projet de transition professionnelle. Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

Accompagnement

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP)^[1], sans qu'il soit obligatoire. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Demande

Le salarié qui suit dans le cadre du CPF de transition professionnelle l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail bénéficie d'un congé de transition professionnelle.

La demande de congé doit être formulée par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Délai de réponse de l'employeur

L'employeur doit faire connaître sa réponse par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

L'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

Droit à report par l'employeur

L'employeur peut différer le congé dans les conditions légales :

- pour raisons de service ;
- pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées.

Prise en charge

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié dépose sa demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) appelée Transitions Pro suivi du nom de la région compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail.

Le dossier de demande à transmettre à la CPIR (Transitions Pro) doit être composé de pièces justificatives dont la liste est fixée par un arrêté du 28 décembre 2018.

La commission prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de la formation ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié (dans les conditions légales) ;

[1] Voir article 3.

- les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération ;
- les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

Remise de justificatifs

À la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend le travail, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle doit remettre à l'employeur des justificatifs prouvant son assiduité à l'action de formation.

Ces documents sont établis par l'organisme de formation.

CDD

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore d'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée (CDI).

Article 8 | *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place par la CPNEFP avec l'appui technique de l'OPCO.

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 et qualifications 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 au niveau national ;
- 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 pistes de réflexion, 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 ;
- à observer territorialement les enjeux.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, 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 les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) 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 autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

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

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.

Le financement des observatoires est négocié par l'OPCO avec l'État dans le cadre de sa convention d'objectifs et de moyens.

Article 9 | *Le passeport d'orientation, de formation, et de compétences 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 de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences 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.

Article 10 | *Égalité 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 de la branche.

Article 11 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est d'un an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement 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 VAE. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

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'OPCO 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, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- 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 12 | L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, à l'activation du CPF, au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type.

Un guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCO EP.

L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié des mesures suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions en termes d'abondement correctifs sont prévues dans les conditions légales à partir de l'année 2022, s'il ne peut être démontré que le salarié a bénéficié :

- des entretiens professionnels ;
- et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la sanction s'appliquera dans le cadre d'une non-correction après un avertissement formel stipulé.

Article 13 | 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 externe à l'entreprise.

Si le bilan s'effectue à la demande de l'employeur, il s'opère sur le 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.

Après vingt 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 du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le CPF.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler 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 14 | Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure

Les obstacles au développement de la formation professionnelle 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 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.

À 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 | Promotion des métiers

Des actions sont portées par la branche pour favoriser la promotion des métiers et l'orientation des jeunes et moins jeunes vers les métiers de la branche, en lien avec l'OPCO EP, la convention-cadre de coopération et en lien avec les conseils régionaux en charge du service public d'orientation avec l'appui de l'OPCO EP et de ses délégations territoriales (plateforme « d'orientation bouge ton avenir »...).

Article 16 | Désignation de L'OPCO

Il est rappelé que par accord du 11 mars 2019 c'est l'OPCO EP qui a été désigné par la branche coiffure.

Pour la section paritaire professionnelle (SPP) il convient de se reporter aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCO EP et à son règlement intérieur.

Article 17 | Financement de la formation professionnelle

Article 17.1 | Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 11 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation ;
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCO EP avant future collecte par les URSSAF dans les conditions légales.

Article 17.2 | Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO EP. Dans le cadre de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 prévoyant un transfert de la collecte de cette contribution conventionnelle aux URSSAF en janvier 2024, sauf option pour l'opérateur de compétences, les Partenaires sociaux font le choix de conserver l'OPCO EP comme collecteur.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant de 11 salariés à 19 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche.

Article 17.3 | Contribution CPF-CDD

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) au cours d'une année civile sont redevables d'un versement spécifique destiné au financement du compte personnel de formation des intéressés.

Le montant de la contribution CPF-CDD est égal à 1 % des rémunérations payées à ces salariés durant l'année considérée et dans les conditions légales.

Article 17.4 | Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 et plus

La CSA concerne uniquement les entreprises de 250 salariés et plus, dont l'effectif annuel moyen de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Article 17.5 | Tableau récapitulatif

	11 salariés	11 à 20 salariés	20 à -50 salariés	50 à -300 salariés	300 salariés et plus
CPF-CDD	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Apprentissage	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,30 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

Des spécificités sont prévues pour le versement apprentissage en Alsace-Moselle : le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale. Elle comprend une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage.

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement pas la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 17.6 | Révision des conditions de financement

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (Section paritaire professionnelle) dont relève la branche, validées par le CA national et publiées sur le site internet de l'OPCO.

Article 18 | Dispositions diverses

Article 18.1 | 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 et des professions connexes.

Article 18.2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de son extension sous réserve du respect des dispositions légales.

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 18.3 | Révision et dénonciation

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 18.4 | Bilan d'application

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

Article 18.5 | Dépôt

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 18.6 | 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.

Article 18.7 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 18 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)