

Ce document est un exemple de synthèse de convention collective Legimedia. Il est uniquement utilisé à des fins d'exemple. Par conséquent, son contenu est incomplet.

Le nombre de pages de nos synthèses peut varier en fonction des conventions collectives.

## Convention collective XXXX (n°XXXX)

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	° BROCHURE	IDCC
XXXX	10/07/xxxx	03/04/xxxx	11/04/2007	XXXX	XXXX

**Dernière mise à jour de la convention collective le XX/XX/XXXX :**

*Les Editions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsable d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.*

*Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.*

*Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.*

*Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.*

*Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.*

*La reproduction de ce document est strictement interdite.*

## SOMMAIRE

<b>I – CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>1</b>	<b>– COMPTE ÉPARGNE-TEMPS</b>	<b>5</b>
1 – Champ professionnel .....	1	<b>IX – FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>5</b>
2 – Champ territorial .....	1	1 – Financement de la formation professionnelle ..	5
<b>II – LIBERTÉ SYNDICALE</b>	<b>1</b>	2 – Compte personnel de formation .....	5
<b>III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>1</b>	3 – Conseil en évolution professionnelle.....	5
1 – Période d'essai .....	1	4 – Plan de formation .....	6
2 – Contrat de travail .....	1	5 – Période de professionnalisation .....	6
<b>IV – TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>2</b>	6 – Contrat de professionnalisation .....	6
1 – Durée de travail .....	2	7 – Contrat d'apprentissage .....	6
2 – Repos hebdomadaire .....	2	8 – Passeport d'orientation, de formation, et de	6
3 – Travail à temps partiel .....	2	compétences du salarié.....	6
4 – Travail le dimanche .....	2	9 – Validation des acquis de l'expérience (VAE) ...	6
5 – Heures supplémentaires.....	2	10 – Entretien professionnel .....	6
6 – Jours fériés.....	2	11 – Bilan de compétences .....	6
7 – Cas particulier des entreprises ayant réduit leur	2	12 – Congé individuel de formation .....	6
durée de travail .....	2	13 – Certificats de qualification professionnelle ....	6
<b>V – SALAIRES</b>	<b>3</b>	<b>X – MATERNITÉ</b>	<b>6</b>
1 – Salaires minima des emplois de la filière	3	<b>XI – MALADIE</b>	<b>6</b>
technique.....	3	<b>XII – RÉGIME DE PRÉVOYANCE</b>	<b>7</b>
2 – Salaires minima des emplois .....	3	1 – Bénéficiaires .....	7
3 – Salaires minima des emplois de la filière non	3	2 – Cotisations.....	7
technique.....	3	3 – Garanties .....	7
4 – Salaires minima des emplois de la filière	3	<b>XIII – RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ</b>	<b>7</b>
administrative.....	3	1 – Bénéficiaires .....	7
5 – Jours fériés .....	3	2 – Cotisations du régime frais de santé .....	7
6 – Rémunération du titulaire du contrat de	3	<b>XIV – RETRAITE</b>	<b>8</b>
professionnalisation .....	3	<b>XV – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>
7 – Rémunérations des apprentis.....	4	1 – Préavis en cas de licenciement .....	8
8 – Travail le dimanche.....	4	2 – Préavis en cas de démission .....	8
9 – Temps partiel.....	4	3 – Heures pour recherche d'emploi .....	8
<b>VI – PRIMES ET INDEMNITÉS</b>	<b>4</b>	4 – Délai de prévenance .....	8
1 – Prime d'ancienneté.....	4	<b>XVI – CLASSIFICATIONS</b>	<b>9</b>
2 – Indemnité de licenciement.....	4	1 – Emplois techniques de XXXX et d'agents de	9
3 – Indemnité de départ à la retraite .....	4	maîtrise et cadres.....	9
<b>VII – CONGÉS PAYÉS</b>	<b>4</b>	2 – Classification des agents de maîtrise et cadres	12
1 – Congés pour événements personnels.....	4	administratifs .....	12
2 – Congé de paternité .....	5	3 – Emplois non techniques .....	13
3 – Congés payés annuels.....	5		
4 – Congé d'adoption .....	5		

## I – CHAMP D'APPLICATION

### 1 – Champ professionnel

La convention collective XXXX traite des rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises et établissements ayant une activité de XXXX. Il convient de préciser que le terme « XXXX » désigne tous les travaux sur le cheveu naturel et/ou artificiel sur la personne humaine indépendamment des modalités d'exercice.

Les entreprises et établissement dont l'activité principale est la fabrication, la vente et l'importation de postiches ou de perruques sont exclus du champ d'application.

▪ Article 1.1, chapitre I

### 2 – Champ territorial

La convention collective est applicable sur tout le territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

▪ Article 1.1 modifié par l'avenant n°30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application, étendu par arrêté du 17 décembre 2013

## II – LIBERTÉ SYNDICALE

Les entreprises reconnaissent la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition et la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts. Cette reconnaissance est valable pour les employeurs et les salariés.

▪ Article 4.1, chapitre I

Les articles L412-1 et suivants du code du travail régissent l'exercice du droit syndical reconnu au sein d'une entreprise.

▪ Article 4.2, chapitre I

Lorsqu'un salarié est appelé afin de remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, ce dernier bénéficie d'une priorité de réintégration, pendant 1 an, dans son ancien poste ou un emploi similaire à condition d'en faire la demande dans le mois suivant l'expiration définitive du mandat syndical.

▪ Article 4.4, chapitre I

De plus, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux salariés assistant aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales (déjà de préférence de 8 jours), à condition d'en faire la demande et d'apporter les justificatifs nécessaires. Cependant, les absences accordées ne donnent pas lieu au maintien de leur salaire sauf pour les conseillers prud'homaux et les délégués salariés participant à des commissions.

▪ Article 4.5, chapitre I

## III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

### 1 – Période d'essai

#### a – Durée de la période d'essai

Catégorie	Durée de la période d'essai
Emplois techniques XXXX Emplois de l'esthétique-cosmétique Employés non techniques	2 mois maximum
Agents de maîtrise	2 mois maximum
Cadres	3 mois maximum

#### b - Renouvellement

Catégorie	Durée de la période d'essai
Emplois techniques XXXX Emplois de l'esthétique-cosmétique Employés non techniques	1 mois maximum
Agents de maîtrise	1 mois maximum
Cadres	3 mois maximum

▪ Avenant n°14 du 18 mars 2009 relatif à la période d'essai, étendu par avenant du

8 octobre 2009

### 2 – Contrat de travail

Avant d'embaucher, l'employeur peut précéder à un essai professionnel sous forme d'épreuve afin de vérifier la qualification du candidat ainsi que son aptitude à occuper le poste demandé.

▪ Article 7.1.1, chapitre I

De plus, l'embauche doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit, en 2 exemplaires signés, l'un remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

▪ Article 7.2, chapitre I

Lorsque l'employeur impose à son personnel le port de tenues particulières, il doit les procurer à ses frais et en assurer le nettoyage.

▪ Article 16, chapitre I

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail.

▪ Avenant n°29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage, étendu par arrêté du 29 mars 2013

#### a – CDI

Un CDI doit prévoir au minimum les informations ci-dessous :

- L'identité des parties
- La nature du contrat de travail
- Le lieu de travail
- La date d'engagement
- La qualification et la classification du salarié
- La rémunération
- La durée du travail
- L'acte de convention collective applicable
- La période d'essai
- La durée des congés payés ou le mode d'acquisition des droits
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Le nom et l'adresse de l'organisme de prévoyance

▪ Article 7.2.1, chapitre I

#### b – CDD

En plus des informations susmentionnées le CDD doit préciser les clauses suivantes :

- Le motif temporaire du recours tel que prévu par la loi
- Le nom et la qualification du salarié remplacé
- La date d'échéance du terme et une clause de renouvellement comportant un terme précis le cas échéant
- La durée minimale pour laquelle il est conclu à défaut de terme précis
- La désignation du poste de travail
- L'intitulé de la convention collective applicable
- La durée de la période d'essai prévue le cas échéant
- Le montant de la rémunération, prime et accessoires de salaire
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Le nom et l'adresse de l'organisme de prévoyance

▪ Article 7.2.2, chapitre I

#### c – Clause de non concurrence

Le contrat de travail peut contenir une clause de non-concurrence. Cette dernière ne peut être opposable qu'au salarié disposant à la rupture du contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise.

Pour être valable, la clause doit :

- Être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant
- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Être limitée dans le temps (limite à 12 mois) et dans l'espace
- Prévoir le versement d'une contrepartie financière (versement mensuel)
- Ne pas constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires suivant la notification de la rupture du contrat.

▪ Article 7.2.4, chapitre I

▪ Avenant n°39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence, étendu par arrêté du 21 février 2017

## IV – TEMPS DE TRAVAIL

### 1 – Durée de travail

#### a – Temps de travail effectif

La durée de travail se calcule en temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est le *temps de travail pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*.

Ainsi, des déplacements professionnels d'une entreprise à une autre du même groupe selon les directives de l'employeur sont considérés comme du temps de travail effectif. Il en va de même pour les missions et temps de déplacement au domicile de la clientèle selon les directives de l'employeur.

▪ Article 8.1.1, chapitre I

#### b – Durée journalière

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures. Des dispositions spécifiques sont prévues pour les jeunes âgés de moins de 18 ans.

▪ Article 8.1.3, chapitre I

▪ Article 6.1, chapitre I

#### c – Répartition hebdomadaire

Il est possible de répartir la durée du travail à temps plein sur 4 jours, 4 jours et demi ou 5 jours maximum.

▪ Article 8.1.2, chapitre I

#### d – Amplitude journalière

L'amplitude journalière est fixée à 11 heures. Dans certains cas, elle peut être portée à 12 heures, pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de XXXX, et de faire face à des circonstances exceptionnelles.

▪ Article 8.1.4, chapitre I

### 2 – Repos hebdomadaire

Un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche est accordé aux salariés, ainsi qu'une journée supplémentaire attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service.

Sur demande, un salarié peut bénéficier de 2 jours de repos consécutifs 1 fois par mois.

En cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident, en cas de manifestations commerciales locales, opérations exceptionnelles liées à la promotion de l'entreprise ou l'établissement, ou à la demande du salarié les entreprises peuvent suspendre et différer le 2ème jour de repos hebdomadaire.

▪ Article 10, chapitre I

### 3 – Travail à temps partiel

#### a – Interruption d'activité

Une journée de travail ne peut pas comporter plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

#### b – Durée minimale

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 16 heures hebdomadaires. La répartition des horaires de travail peut être modifiée par l'employeur à condition que ce dernier respecte un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Pour les salariés travaillant le vendredi et le samedi, les heures travaillées doivent être nécessairement réparties sur les journées du vendredi et du samedi de la manière suivante :

- 8 heures le vendredi ;
- 8 heures le samedi.

Pour les salariés occupant exclusivement des emplois affectés à l'esthétique-cosmétique, la durée minimale est fixée à 7 heures hebdomadaires. A noter que la durée minimale est de 7 heures sur une journée complète et contractuellement définie.

Pour les salariés occupant des postes d'agent de maîtrise ou des postes de cadre administratif, la durée minimale est de 7 heures hebdomadaires sur une journée contractuellement définie. Cette durée est répartie sur 1 journée contractuellement définie.

Pour les salariés occupant exclusivement des emplois affectés aux tâches de nettoyage, la durée minimale est fixée à 2 heures hebdomadaires consécutives. Pour chaque journée travaillée, la durée minimale de travail est de 2 heures consécutives jusqu'à concurrence de 24 heures hebdomadaires. Au delà de la 24ème heure hebdomadaire, les heures travaillées sont réparties librement par l'employeur dans la semaine de travail jusqu'à concurrence de 35 heures.

Les salariés perçoivent, en contrepartie de la dérogation à la durée légale, une prime spécifique correspondant à l'équivalent du salaire de base majoré de 5 %. Cependant, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime dès lors que le temps de travail évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures.

#### c – Compléments d'heures

La durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Le salarié ne peut conclure qu'au maximum 8 avenants par an, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent momentanément. La durée des 8 avenants ne peut pas excéder 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

#### d – Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel sur demande de l'employeur au delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat.

Lorsque l'employeur souhaite avoir recours à des heures complémentaires, il doit adresser au salarié une lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge afin de l'en informer, et ce dans un délai de 3 jours.

▪ Arrêté n° 2 du 27 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel, entré en vigueur par arrêté du 4 octobre 2016

### 4 – Travail le dimanche

Les entreprises peuvent déroger au repos dominical dans le cadre des dispositions légales en faisant appel aux salariés sur la base du volontariat. Dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 15 jours. Le travail donne lieu à une journée de repos compensateur dans les 2 semaines suivantes et une prime exceptionnelle égale à 1/24 du traitement mensuel du salarié.

▪ Article 9, chapitre I

### 5 – Heures supplémentaires

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 200 heures par année civile et par salarié et à 80 heures en cas de mise en œuvre du système de modulation.

La réalisation d'heures supplémentaires permet au salarié de bénéficier de majorations légales.

Il est possible de substituer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur devant être pris dans les 3 mois qui suivent la date de leur acquisition, 2 mois dans le cadre d'une modulation, à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1er juillet au 31 août et du 15 décembre au 1er janvier.

▪ Article 8.1.5, chapitre I

### 6 – Jours fériés

Le 1er mai, le 25 décembre et le 1er janvier sont chômés et payés. Concernant les 8 jours restants, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que 4 jours en maximum ou 5 jours par accord écrit pour un salarié volontaire.

▪ Article 14, chapitre I

### 7 – Cas particulier des entreprises ayant réduit leur durée de travail

La convention collective prévoit des modes de réduction du temps de travail. En effet, ces dispositions sont applicables aux seules entreprises ayant réduit de manière effective le temps de travail de leurs salariés en application des lois du 13 juin 1998 (Aubry I) et du 19 janvier 2000 (Aubry II).

La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

**a – Octroi de jours RTT sur une période de 4 semaines**

La réduction de la durée du travail peut s'opérer par l'octroi, sur une période de 4 semaines, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

Les dates des repos sont fixées par l'employeur et peuvent être modifiées par ce dernier à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

**b – Octroi de jours RTT sur l'année**

La réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi de 25 journées de repos sur l'année. Les dates d'octroi de ces journées de repos sont décidées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur sur l'année civile en cours. Ces dates doivent être fixées au moins 2 mois à l'avance et ne peuvent être modifiées qu'à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours minimum.

**c – Modulation du temps de travail**

L'horaire moyen est égal à 35 heures hebdomadaires et la durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1 582 heures.

Les entreprises ou établissements de XXXX peuvent mettre en place une modulation des horaires et de la durée du travail.

La limite hebdomadaire normale en période haute ne peut pas dépasser 42 heures de travail effectif dans la limite de 12 semaines (peut être portée à 44 heures dans la limite de 4 semaines dans l'année).

La limite hebdomadaire en période basse ne peut pas descendre en dessous de 16 heures réparties sur 2 à 3 jours maximum. Ces périodes ne dépassent pas 4 semaines dans l'année.

**d – Dispositions spécifiques aux cadres**

La réduction du temps de travail des salariés cadres peut être mise en œuvre sous forme d'une diminution de leur durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail. En effet, il est possible de conclure une convention de forfait annuel en jours selon certaines modalités, c'est-à-dire :

- Pour les cadres dont la durée du temps de travail n'est pas déterminée du fait de la nature des fonctions, des responsabilités et de l'autonomie.
- Le nombre de jours travaillés est fixé au maximum à 217 jours par an pour un cadre à temps complet. Les jours dépassant le plafond annuel de 217 jours doivent être récupérés durant les 3 premiers mois de l'année suivante au titre de laquelle le plafond est réduit l'année suivante.

▪ Article 8.2, chapitre I

**V – SALAIRES****1 – Salaires minima des emplois de la filière technique XXXX**

Le montant des salaires minima des emplois de la filière technique XXXX au 1er août xxx est précisé au sein du tableau ci-dessous :

Niveau	Échelon	Classification	Salaire minimal
I	1	XXXX	1 757 €
	2	XXXX	1 766 €
	3	XXXX	1 776 €
II	1	XXXX	1 798 €
		XXXX	1 814 €
	2	XXXX	1 870 €
III	3	XXXX	1 977 €
	1	XXXX	2 100 €
		XXXX	2 524 €
		XXXX	3 004 €
XXXX		3 147 €	
III	3	XXXX	3 239 €

▪ Avenant n° 46 du 11 mai xxx relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, étendu par arrêté du 25 juillet xxx (JORF n°0177 du 2 août xxx)

**2 – Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique**

Le montant des salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique au 1er août xxx est précisé au sein du tableau ci-dessous :

Coefficient	Salaire minimal
105	1 757 €
115	1 766 €
125	1 776 €
135	1 784 €
145	1 800 €
155	1 870 €
165	1 977 €

▪ Avenant n° 46 du 11 mai xxx relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, étendu par arrêté du 25 juillet xxx (JORF n°0177 du 2 août xxx)

**3 – Salaires minima des emplois de la filière non technique XXXX**

Le montant des salaires minima des emplois de la filière non technique XXXX au 1er août xxx est précisé au sein du tableau ci-dessous :

Coefficient	Salaire minimal
90	1 757 €
100	1 766 €
120	1 776 €
130	1 784 €

▪ Avenant n° 46 du 11 mai xxx relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, étendu par arrêté du 25 juillet xxx (JORF n°0177 du 2 août xxx)

**4 – Salaires minima des emplois de la filière administrative XXXX**

Le montant des salaires minima des emplois de la filière administrative XXXX au 1er août xxx est précisé au sein du tableau ci-dessous :

Coefficient	Salaire minimal
230	1 846 €
240	1 846 €
250	1 878 €
285	2 136 €
295	2 165 €
305	2 274 €
330	2 383 €
330 et au-dessus	2 700 €

▪ Avenant n° 46 du 11 mai xxx relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, étendu par arrêté du 25 juillet xxx (JORF n°0177 du 2 août xxx)

**5 – Jours fériés**

Les salariés bénéficient des jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle le 1er mai, le 25 décembre et le 1er janvier.

L'employeur n'a la possibilité de faire travailler ses salariés que 4 jours au maximum. Ces jours peuvent être portés à 5 sur appel au volontariat des salariés et par accord écrit.

Ainsi, en cas de jour férié travaillé, l'employeur a la possibilité de majorer à 100 % les heures effectuées (ligne distincte sur le bulletin de salaire) ou d'accorder une journée de repos compensateur.

## ▪ Article 14, chapitre I

**6 – Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**

Age	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

A noter que ;

- Le salarié qui atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, le montant de la rémunération est réévalué à partir du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.
  - Tout demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus perçoit une rémunération qui ne peut pas être inférieure au SMIC, ni à 85 % du minimum conventionnel.
  - Un salarié qui atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, ce dernier est poursuivi dans les conditions initiales.
- Accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 21 mars 2017

**7 – Rémunérations des apprentis**

## a – Apprentis préparant une formation de niveau IV

Âge	Période	Taux de rémunération
16 – 17 ans	1ère année	57 % du SMIC
	2ème année	67 % du SMIC
18 – 20 ans	1ère année	67 % du SMIC
	2ème année	77 % du SMIC
21 ans et plus	1ère et 2ème année	80 % du SMIC

## b – Apprentis préparant une formation de niveau V

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est fixée par la loi en pourcentage du SMIC majoré de 2 points.

- Avenant n°28 du 2 juillet 2017 relatif aux rémunérations des apprentis, étendu par arrêté du 6 mai 2017
- Article 1-3, chapitre 2

**8 – Travail dominical**

Le travail effectué le dimanche donne lieu à 1 journée de repos compensateur dans les deux semaines suivantes ainsi qu'à une prime exceptionnelle de travail le dimanche égale à 1/24 du traitement mensuel du salaire.

- Article 9, chapitre I

**9 – Temps partiel**

Un salarié à temps partiel perçoit dans le cadre de la conclusion d'un avenant pour complément d'heures une majoration de 15 % pour les heures effectuées suite à la conclusion de cet avenant.

De plus, les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue par un avenant « compléments d'heures » sont majorées de 25 %.

Par ailleurs, les heures complémentaires effectuées dans la limite légale de 1/10 de la durée contractuelle sont majorées de 12 %. Puis, les heures complémentaires effectuées au-delà de la limite légale de 1/10 de la durée contractuelle sont majorées de 25 %.

- Avenant n°38 du 21 janvier 2016 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel, étendu par arrêté du 4 octobre 2016

**VI – PRIMES ET INDEMNITÉS****1 – Prime d'ancienneté**

Le montant de la prime d'ancienneté au 1er août xxx est repris au sein du tableau ci-dessous :

Années d'ancienneté	Montant
A partir de 5 ans	34 €
A partir de 7 ans	46 €
A partir de 9 ans	60 €
A partir de 12 ans	77 €
A partir de 15 ans	93 €

- Avenant n° 46 du 11 mai xxx relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté, étendu par arrêté du 25 juillet xxx (JORF n°0177 du 2 août xxx)

**2 – Indemnité de licenciement**

Les salariés visés par les emplois techniques et de coiffeurs, employés de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques bénéficient de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1222 du Code du Travail. Les cadres et les agents de maîtrise bénéficient d'une indemnité égale à 1/4 du mois de salaire par année de présence, avec un plafond de 6 mois. Le calcul s'effectue sur la base du salaire réel moyen de la dernière année de présence.

- Article 7.5.1, chapitre I

**3 – Indemnité de départ à la retraite**

Les salariés visés par les emplois techniques et de coiffeurs, employés de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques ainsi que les cadres et agents de maîtrise bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L122-14-17 du Code du Travail.

- Article 7.5.2, chapitre I

**VII – CONGÉS PAYÉS****1 – Congés pour événements personnels**

Événements	Congés
Naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant adopté	3 jours
Mariage du salarié	4 jours
Conclusion d'un PACS par le salarié	4 jours
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause et sont attribués sans condition d'ancienneté.

- Article 13.2
- Avenant n°41 du 31 mai 2018 relatif aux congés pour événements familiaux, étendu par arrêté du 15 juillet 2019

Le père salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence avec un maintien de sa rémunération, pour assister à la naissance de l'enfant.

- Accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle, étendu par arrêté du 11 mars 2015

*Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsable d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.  
Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.  
La reproduction de ce document est strictement interdite.*

**Pour cette version  
exemple, la suite de cette  
synthèse est tronquée.**

