

UNION NATIONALE
DES ENTREPRISES
DE COIFFURE

KIT ADHÉRENT DE LA REPRISE

Le guide juridique et social

PLAN D'ACTION DE REPRISE D'ACTIVITE POST CRISE CORONAVIRUS SALONS DE COIFFURE ET COIFFEURS A DOMICILE

A jour au 05 mai 2020

Objectif : le présent document vise à informer les entreprises de coiffure des mesures à prendre dans le cadre de la reprise d'activité suite à la crise liée au covid 19.

Ayant une vocation synthétique et opérationnelle, nous vous invitons pour de plus amples détails, à consulter les divers liens intégrés.

Ce plan d'action est mis à jour régulièrement et tenu à disposition dans l'espace adhérent.

SOMMAIRE

Quelles sont mes obligations en matière de santé et sécurité au travail ?	3
S'informer de la situation.....	3
Consulter le CSE s'il existe	3
Diffuser aux salariés des mesures de prévention	3
Mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	4
Existe-t-il des préconisations en matière sanitaire pour les coiffeurs ?	5
Où trouver les équipements de protection individuelle ?	6
Quel impact sur mon assureur RC ?	8
Quelles possibilités d'aménagements du temps de travail ?	9
Quels sont les fondamentaux en matière de durée du travail ?	9
Comment recourir aux heures supplémentaires ?	10
Comment allonger le temps de travail des salariés à temps partiel sans atteindre les 35 heures ?	12
Peut-on modifier l'horaire collectif de travail ?	13
Est-il possible de travailler le dimanche ?	14
Est-il possible de travailler en soirée ?	14
Quels autres régimes existants ?	15
Est-il possible de reporter les congés sur l'exercice suivant ?	15
Quel autre moyen de reporter les congés ? Créer un compte épargne temps	15
Comment négocier dans les petites entreprises notamment sans délégués syndicaux ET CSE ?	16
Comment recourir aux contrats courts ?	17
Comment facturer les kits de protection individuelle (EPI) ?	17
Comment réagir si mes salariés invoquent le droit de retrait ?	18
Comment gérer les jours fériés ?	18
Comment réagir face à un client récalcitrant sur les mesures de protection ? Quid du refus de vente ?	19
Comment réagir face à un salarié symptomatique ?	19
Quel impact si je ne souhaite pas rouvrir le 11 mai ?	20

Quelles sont mes obligations en matière de santé et sécurité au travail ?

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque.

S'informer de la situation

Afin de pouvoir mettre en place des actions de prévention, l'employeur doit avant tout se tenir informé de l'épidémie et des consignes diffusées par le gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), et de l'évolution de la fiche sanitaire spécifique au secteur de la coiffure.

La situation évoluant chaque jour, les employeurs doivent se tenir informés quotidiennement. Pour les aider dans cette recherche l'UNEC diffuse régulièrement à ses adhérents un important panel d'informations sourcées.

En conséquence, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux métiers de la coiffure. Il peut s'appuyer sur le médecin du travail et associer le CSE s'il existe.

Consulter le CSE s'il existe

Le CSE doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail. Tel est le cas au vu de l'impact des mesures sanitaires sur les activités de coiffure. Toutefois, devant l'impossibilité de réunir le CSE en raison de l'épidémie l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige, avant de consulter le CSE.

Diffuser aux salariés des mesures de prévention

L'employeur doit largement diffuser les mesures de prévention à prendre par tout type de support : note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, site internet, etc.

A ce titre le présent guide fournit des fiches prêtes à l'emploi pouvant être remises et affichées.

L'employeur doit rappeler dans sa communication :

- les mesures d'hygiène et les gestes barrières applicables pour tous les salariés ;
- les mesures spécifiques à la fiche sanitaire coiffure ;
- la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé, de se retourner vers un médecin (appel au cabinet ou à la permanence de soins régionale, ou bien téléconsultation, le SAMU ne doit désormais être appelé qu'en cas de difficultés respiratoires) pour obtenir un diagnostic. Cela permettra à l'employeur de mettre en place le cas échéant des mesures d'aménagement de poste ;

– les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminés.

L'employeur doit également former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise et s'assurer qu'ils sont respectés.

Mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Tout employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise ainsi que les facteurs de risques professionnels (art. R. 4121-1 du code du travail).

L'employeur doit donc actualiser son DUER, et y faire figurer :

- le risque de contamination au coronavirus ;
- les situations à risque identifiées dans son entreprise ;
- les unités de travail et la proportion de salariés concernées ;
- pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre.

L'UNEC accompagne ses adhérents dans ce cadre, télécharger le guide de mise à du DUERP : <https://unec.fr/telechargement/kit-reprise/guide-duerp>

Existe-t-il des préconisations en matière sanitaire pour les coiffeurs ?

Fiche sanitaire gouvernementale :

Les fiches-métiers avec des recommandations sanitaires sont téléchargeables sur le site du Ministère du Travail et complétées régulièrement : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

La fiche coiffure est le fruit d'un travail de branche qui a ensuite été soumis au Ministère du Travail dans le cadre d'un groupe de travail piloté par l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle), avec le concours des ministères de l'économie, de l'Anses, du réseau Assurance maladie risques professionnels, de l'INRS, de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présance. Elles sont destinées aux employeurs, qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, mais qui seront utiles aussi à tous les travailleurs, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

Cette fiche est en attente de parution.

Guide UNEC sanitaire :

Dans le prolongement de la fiche sanitaire gouvernementale, l'UNEC a bâti un kit spécial adhérent comprenant les volets suivants :

- guide juridique et social
- guide relatif à la mise à jour du DUERP
- guide sanitaire et affichage lié

Le guide sanitaire et l'affichage lié seront communiqués aux adhérents après réception de la fiche sanitaire gouvernementale.

Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés (parution Ministère du travail du 3 mai) :

Le protocole s'articule autour de ces différents thèmes : les mesures barrières et de distanciation physique (un peu plus développées que celles en vigueur en cours de crise), une notion de 4 m² par personne pour les espaces de travail ouvert, des règles de circulation des personnes sur site, des préconisations sur les équipements de protection individuelle (EPI), des avis sur les tests de dépistage et la prise de température, les modalités de prise en charge d'une personne symptomatique, le nettoyage et la désinfection des locaux.

En l'état il s'agit de préconisations du Ministère du travail qui sans avoir force de loi constituent des points de référence, notamment en cas de contentieux.

Si pour la plus grande partie des dispositions comprises dans ce document l'UNEC ne voit pas de contradictions avec la fiche sanitaire réalisée par la branche, certains points méritent toutefois notre attention à ce stade d'analyse du document (non exhaustif) :

1/ Nombre de personnes présentes dans le salon

Version fiche paritaire : « La capacité de prise en charge des clients par un professionnel dans le salon doit se faire dans le respect de l'application des mesures de sécurité sanitaire afin

d'éviter la « stagnation » des clients ». « Respecter la distanciation sociale (recommandée par les autorités de santé) entre chaque client lors de l'accueil ». « Mettre en place, si possible, un sens de circulation unique pour éviter les croisements. Veiller à l'application des règles et des gestes barrières pour les clients en salle d'attente. Pour les établissements qui ne peuvent pas effectuer de marquage au sol ou organiser un sens de circulation unique, il serait préférable de limiter le nombre de rendez-vous en fonction du nombre de places disponibles en salon afin d'éviter toute attente ».

Version protocole national déconfinement : respect d'une distanciation de 4m2 après application d'une formule de calcul excluant les zones occupées.

Il se pourrait que les 4m2 ne soient pas applicables dans la phase de prestation coiffure sous réserve du strict respect du port des équipements de protection individuelle (EPI). En revanche elle reste applicable pour la salle d'attente et autres contextes de circulation ou présence dans le salon (achat produit revente, livraison, dépannage, visite fournisseur...)

2/Aération des locaux

Version fiche sanitaire paritaire : « éviter la ventilation mécanique et la climatisation »

Version protocole national déconfinement : « aérer régulièrement, toutes les 3 heures, les pièces fermées, pendant quinze minutes »

3/ Nettoyage/désinfection

Version fiche sanitaire paritaire : « nettoyer les sols une fois par jour au minimum en utilisant les produits de désinfection adéquats, en complément des balayages après chaque client. Utiliser l'aspirateur pour le nettoyage des sols en présence d'un nombre restreint de salariés en responsabilité de ce nettoyage. Pour le lavage des sols, utiliser le matériel de protection adéquat (gants hors gants en latex, masque normé, lunettes ou visières) ».

Version protocole national déconfinement avec précisions sur les produits à employer : « Le nettoyage des surfaces doit se faire avec des produits contenant un tensioactif. Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage (produit répondant à la norme virucide, NF EN 14476 juillet 2019 ou Javel à la concentration virucide de 0,5% de chlore actif, par exemple 1 litre de Javel à 2,6% + 4 litres d'eau froide)... ».

Nous reviendrons vers vous ultérieurement sur le sujet.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

Où trouver les équipements de protection individuelle ?

Les équipements de protection évoqués au sein de la fiche sanitaire (gel, masques, visière, blouses...) peuvent être commandés auprès diverses filières d'approvisionnement qui convient d'alterner, car certaines pourront momentanément être en rupture de stock :

- **La plateforme d'achat** <https://www.lecoiffeurpro.com> : notre plateforme constituera une solution de dépannage et de réapprovisionnement qu'il conviendra de consulter régulièrement.

- **Certaines UNEC locales** ont préparé également avec des partenaires locaux des solutions d'approvisionnement : elles ont déjà ou communiqueront si tels est le cas rapidement avec vous pour vous en informer.
- **Les chambres de métiers et de l'artisanat** ont lancé une filière d'approvisionnement. En partenariat avec le site Cdiscount à l'adresse dédié : <https://www.cdiscount.com/masques>
- **Vos fournisseurs ou partenaires habituels** sont également à même de vous proposer des produits ou équipements comme par exemple : L'OREAL PROFESSIONNEL, GENERIK, RAPHAEL PERRIER et probablement d'autres marques ou fournisseurs dont nous n'avons pas eu connaissance des démarches en cours.
- La plateforme <https://stopcovid19.fr/> qui permet aux professionnels d'entrer en contact et de passer commande directement auprès des producteurs et distributeurs de produits de première nécessité
- **Les conseils régionaux** mettent également des filières d'approvisionnement en place, consultez le site de votre région pour connaître les possibilités de commandes proposées.

Attention à vos circuits d'approvisionnement : il convient absolument de vous méfier de toutes les offres commerciales que vous allez recevoir par tout moyen (courriels, courriers, appels téléphoniques, démarchages physiques dans les salons, ...). Comme à chaque fois qu'une nouvelle obligation légale arrive, les arnaques se mettent rapidement en place et la pénurie impose le paiement cash des commandes ce qui facilitera grandement le travail de ces démarcheurs mal attentionnés qui pourront ne jamais vous livrer ou vous livrer des matériels ne répondant pas aux normes sanitaires attendues.

Il faudra vous assurer que les équipements sont conformes aux normes ou aux textes réglementaires et ce ne sera pas toujours simple de s'y retrouver.

Les équipements de protection doivent répondre à des normes ou à des textes réglementaires.

1. Les masques

Pour plus d'informations sur les masques utilisables en prévention du Covid-19 vous pouvez [télécharger le descriptif](#) réalisé par l'Association Interprofessionnelle de Santé au Travail, qui décrit tous les types de masques utilisables et le temps d'utilisation qui dans tous les cas ne peut excéder 4 heures.

2. Les solutions et gels hydroalcooliques

Les solutions et gels hydro-alcooliques sont des produits biocides répondant au Règlement européen n°528/2012. Ce règlement classe les solutions et gels hydro-alcooliques comme des produits désinfectants pour l'hygiène humaine - type de produit 1 (TP1) et définit les tests à réaliser pour soutenir les propriétés bactéricides, fongicides et virucides.

- Action virucide : les produits hydro-alcooliques doivent avoir été testés et être conformes à la norme biocide EN 14476 (norme généralement mentionnée sur les étiquettes)
- Pour être efficace, la friction hydro-alcoolique doit être réalisée pendant 30 secondes minimum en frottant les 2 faces des mains (espaces entre les doigts et bout des doigts compris) ainsi que les poignets jusqu'au séchage complet des mains (ne pas rincer, ni essuyer)

Devant la pénurie des produits hydro-alcooliques du fait de l'épidémie de Covid-19, un arrêté dérogatoire autorise la mise sur le marché et l'utilisation de certains produits hydro-alcooliques en tant que biocides désinfectants pour l'hygiène humaine sans réalisation de tests à condition

de fabriquer les formulations reprises en annexe de l'arrêté. Ces produits viennent donc en complément des autres formulations, validées et testées sous le statut biocide.

A noter : les solutions et gels hydro-alcooliques conformes à l'arrêté dérogatoire ne font mention d'aucune conformité à une norme biocide puisqu'ils ne sont pas testés MAIS ils contiennent au moins 65 % d'alcool et ont une **composition analogue à ceux achetés habituellement sous statut biocide**.

3. Choix des produits de nettoyage et de désinfection

Le Centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC) et l'INRS rappellent que l'utilisation d'un produit nettoyant neutre est suffisant pour l'entretien des locaux en général. En effet, le virus COVID-19 est entouré d'une enveloppe de lipides facilement altérée par les composants tensioactifs contenus dans les produits nettoyants classiques tels que les savons, les dégraissants, les détergents ou encore les détachants. Le nettoyage régulier des surfaces aura pour conséquence de réduire le risque de propagation du virus par contact avec les surfaces sales.

Efficacité des désinfectants : outre les produits contenant 60 à 70% d'alcool (éthanol, propan-2-ol, propan-1-ol, isopropanol) ou les solutions diluées d'hypochlorite de sodium conseillés en désinfection contre le COVID-19, l'ECDC rappelle que les désinfectants commercialisés en Europe avec une activité virucide et utilisés en suivant les recommandations du fabricant, seront efficaces contre le coronavirus COVID-19.

Ainsi, pour les surfaces pouvant être des vecteurs de contamination lors d'une fréquentation par le public ou dans le cadre de locaux partagés, des produits nettoyants et désinfectants virucides conformes au règlement sur les produits biocides n°528/2012 (et testés selon la norme **EN 14476**) sont conseillés pour inactiver le virus potentiellement présent sur ces surfaces. De la javel peut également être utilisée à la concentration virucide de 0,5% de chlore actif, par exemple 1 litre de Javel à 2,6% + 4 litres d'eau froide).

Quel impact sur mon assureur RC ?

L'UNEC recommande aux adhérents de déclarer le risque à leur assureur qui par retour l'actera par écrit et éventuellement leur soumettra un avenant avec un éventuel surcoût.

Dans la mesure où les assureurs pourraient se retrancher derrière une mauvaise ou une non-application des préconisations figurant au sein de la fiche sanitaire, il pourrait être utile de recourir à l'envoi de photos des conditions de travail voire à un constat d'huissier.

Attention : les fiches sanitaires paritaires de la coiffure ont prévu que les salariés attestent avoir reçu une formation sur l'usage des équipements de protection.

Il est donc impératif de la faire compléter par le salarié et de pouvoir la produire faute de quoi les assureurs pourraient arguer de son absence pour ne pas couvrir.

Un modèle figurera en annexe du guide sanitaire.

Quelles possibilités d'aménagements du temps de travail ?

→ au-delà des rappels effectués ci-après, se rapprocher du service juridique pour analyser la situation. Par ailleurs, dans tous les cas, les spécificités des arrêtés préfectoraux devront être prises en compte.

Quels sont les fondamentaux en matière de durée du travail ?

1) Article 8-1 CCN coiffure :

-répartition hebdomadaire des heures de présence : la durée du travail à temps plein peut être répartie sur quatre jours, quatre jours et demi ou cinq jours maximum.

-durée journalière maximale : 10h de travail effectif sauf spécificités pour les jeunes de moins de 18 ans.

-amplitude journalière : l'amplitude journalière est le nombre d'heures compris entre le commencement et la fin de la journée de travail et incluant les heures consacrées au repos. L'amplitude journalière maximale est fixée à **11 heures**.

Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à travailler au-delà de 21 heures, cette amplitude serait ramenée à 10 heures.

Toutefois, l'amplitude peut être portée de façon exceptionnelle à 12 heures pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de coiffure et faire face à des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à deux jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

2) Code du travail :

-48h maximum hebdomadaire, 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Des dépassements sont possibles sur autorisation de l'inspection du travail.

-11h de repos quotidien (pour le repos hebdomadaire cela entraîne 11h suivi de 24h). Dérogation possible sur autorisation de l'inspection du travail.

-Travail de nuit : de 21h à 6h avec des majorations négociées. Le travail de nuit doit être réellement justifié, avec un suivi médical renforcé, des et en principe interdit pour les jeunes. A défaut d'accord collectif l'inspecteur du travail peut l'autoriser. Il n'est pas applicable dans la coiffure en principe.

-droit à 20 minutes de pause dès que l'on atteint 6 heures de travail effectif

3) Jeunes travailleurs

Le temps de travail effectif des jeunes salariés, des apprentis ou des stagiaires âgés de moins de 18 ans ne peut excéder, temps de formation compris :

- 8 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Des dérogations sont possibles via la médecine du travail et l'inspection du travail.

Pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans, aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder 4 heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes salariés doivent impérativement bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives.

Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives. Cette durée est portée à 14 heures pour les jeunes de moins de 16 ans.

L'amplitude journalière est ainsi de 12 heures selon le code du travail mais 11h à retenir selon la convention collective pour les jeunes de moins de 18 ans et 10 heures pour les moins de 16 ans.

En principe le travail de nuit est interdit.

→ **L'UNEC demande actuellement au gouvernement à ce que des assouplissements soient prévus sur les durées maximales de travail et durées minimales de repos, de la même manière que ce qui a pu être prévu par ordonnance et décret pour les secteurs dits essentiels.**

Comment recourir aux heures supplémentaires ?

1) Convention collective nationale :

Article 8-1 CCN coiffure

Les heures supplémentaires sont une variable d'ajustement permettant de faire face aux surcroûts ponctuels d'activité. Le recours aux heures supplémentaires doit donc être limité à cet objet. De même les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées par les salariés qu'à la demande de leur employeur.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration en rémunération et aux repos compensateurs obligatoires conformément aux dispositions légales. Dans l'état actuel des textes, les taux de majoration des heures supplémentaires sont les suivants :

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36ème à la 39ème heures	25 %	25 %
De la 40ème à la 43ème heure	25 %	25 %
A compter de la 44ème heure	50 %	50 %

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions ne puissent excéder les modalités légales et réglementaires actuelles et à venir ; notamment celles concernant le taux de majoration, son application dans le temps ou l'imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, qui dans ce cas se substituerait automatiquement aux présentes dispositions conventionnelles.

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.

Repos compensateur de remplacement

L'employeur peut s'acquitter de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou de leur majoration en substituant à leur paiement un repos compensateur dit de remplacement d'une durée équivalente. Le salarié est tenu informé par l'employeur du nombre d'heures dont le paiement est substitué par un repos compensateur de remplacement au moyen d'un relevé mensuel. Les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les trois mois qui suivent la date de leur acquisition (deux mois en cas de modulation), à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1er juillet au 31 août et du 15 décembre au 1er janvier.

A défaut de cette demande, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum d'un an à compter de leur date d'acquisition. Les repos non pris à l'expiration de ce délai d'un an seront indemnisés. Le choix de la date de ce repos compensateur de remplacement est subordonné aux nécessités de service. En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées. Les heures supplémentaires dont le paiement et la majoration sont remplacés en totalité par un repos compensateur de remplacement ne s'impute pas sur le contingent ci-dessus.

2) Sort social et fiscal

Les heures supplémentaires effectuées en 2020 seront exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 5 000 € par an. Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront soumises à l'impôt.

Les heures supplémentaires effectuées en 2020 seront exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de 11,31 % du salaire.

→*La loi de finances rectificative du 25 avril 2020 porte de 5 000 à 7 500 euros la limite annuelle pour l'exonération fiscale des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire, sans que cette limite puisse être supérieure à 5 000 euros pour les rémunérations perçues au titre des heures travaillées hors de la période de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, les heures supplémentaires et complémentaires non liées à la période d'urgence sanitaire ne pourront toujours pas dépasser le plafond de 5 000 euros annuel.*

3) Contrepartie obligatoire en repos (code du travail)

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

La contrepartie est fixée à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois (sauf report, de 2 mois supplémentaires, en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai). Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans le délai maximum d'un an.

Comment allonger le temps de travail des salariés à temps partiel sans atteindre les 35 heures ?

Article 4-1 CCN coiffure : deux régimes possibles

1 - Complément d'heures par avenant

La durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures.

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat pendant une période donnée.

A- La conclusion d'un avenant

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. Le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus par salarié est limité à 8 par an sauf remplacement d'un salarié absent momentanément désigné. La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non). La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

B- La procédure à respecter

Le complément d'heures par avenant sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures. Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Des modèles figurent en annexe.

C- La majoration des heures effectuées dans le cadre des avenants de compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants seront majorées de **15%**.

D- La majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire **de 25%**.

A noter : en application de l'article L. 3123-13 du code du travail, lorsque l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures hebdomadaires au moins sur 12 semaines consécutives, le salarié peut demander une réévaluation définitive de la durée contractuelle de travail. Cette règle ne s'applique pas en cas de complément d'heures qui n'est que temporaire.

2 - Les heures complémentaires

A- Définition

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, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures. Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10ème de la durée hebdomadaire inscrite à son contrat. À défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale.

B- Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation de ces heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

C- Majoration des heures complémentaires

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes : Les salariés à temps partiel peuvent être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10ème de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire). Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 12% du salaire.

Au-delà du dixième ci-dessous mentionné et dans la limite d'un tiers de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire) des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 25 %. En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doivent permettre d'atteindre 35 h dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Peut-on modifier l'horaire collectif de travail ?

L'horaire collectif de travail peut être librement modifié par l'employeur sous réserve que les horaires n'aient pas été contractualisés au sein du contrat de travail.

S'ils ont été contractualisés l'accord du salarié doit être obtenu par la proposition d'un avenant.

Une nouvelle répartition du travail sur la semaine ou de l'horaire au sein de la journée constituent un simple changement des conditions de travail et peuvent être imposés.

A noter toutefois que la jurisprudence tend à considérer que la modification ne peut être imposée à un salarié qui justifierait d'une **obligation familiale impérieuse** (ex : s'occuper d'un enfant handicapé, etc.).

En revanche rajouter une journée dans la semaine constitue une modification du contrat de travail.

Enfin, le CSE s'il existe, doit être consulté pour avis au préalable et l'horaire collectif affiché daté et signé. Sans CSE il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur.

Est-il possible de travailler le dimanche ?

Suite à de nombreuses réformes, le travail du dimanche est aujourd'hui réservé à des cas limités avec une réglementation bien précise protectrice des salariés.

Si la coiffure rentre dans un de ces cas de figure, la convention collective prévoit le volontariat pour le salarié, avec une prévenance de 15 jours, et le droit à une journée de repos compensateur dans les deux semaines civiles suivantes ainsi qu'une prime exceptionnelle de travail le dimanche égale à 1/24^{ème} du traitement mensuel du salarié (article 9).

L'article 10 de la convention collective prévoit quant à lui les modalités du repos hebdomadaire : en principe 24h consécutives le dimanche avec une deuxième journée par roulement sauf exceptions.

La coiffure pourrait potentiellement relever des régimes ci-après s'agissant de la dérogation au repos dominical :

-Dérogations sur fondement géographique : zone touristique internationale, zones commerciales, zones touristiques et gares.

Ce sont des arrêtés ministériels qui fixent la délimitation de ces zones.

Obligation d'être couvert par un accord collectif ou, dans les établissements de moins de 11 salariés : mise en place par décision unilatérale après approbation de la majorité des salariés concernés

Obligation de demander l'accord du salarié pour travailler le dimanche.

L'accord collectif ou la décision unilatérale doit comporter des contreparties à défaut d'accord collectif.

-Dérogations au repos dominical accordées par le maire dans les établissements de commerce de détail

Dans les établissements de commerce de détail, le repos dominical peut être supprimé, sur décision du maire, 12 dimanches dans l'année au maximum.

Nécessité de demander une autorisation préalable au maire pour faire travailler les salariés le dimanche.

Nécessité de consulter les représentants du personnel avant d'instaurer le travail le dimanche dans l'établissement.

Obligation de demander l'accord du salarié pour travailler le dimanche par le contrat de travail ou un avenant à ce contrat.

Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent

Remarque : à noter que la notion d'établissement de détail pourrait toutefois poser difficultés s'agissant des établissements de coiffure.

Est-il possible de travailler en soirée ?

Les établissements de vente au détail de biens et de services situés dans les zones touristiques internationales peuvent, uniquement par accord collectif, reporter le début de la période de nuit jusqu'à 24 heures.

Les heures effectuées entre 21 heures et le début de la période de nuit sont rémunérées au moins le double de la rémunération due normalement et ouvrent droit à un repos compensateur équivalent en temps.

Seuls les salariés volontaires, ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler entre 21 heures et 24 heures.

Pour plus de détails de rapprocher du service juridique.

Quels autres régimes existants ?

Le travail posté, le travail par relais, le travail par roulement, sont des régimes fréquents dans l'industrie, mais nécessitent un accord collectif, avec différents impacts juridiques notamment vis-à-vis du travail de nuit et des repos hebdomadaires, si bien que leur application est difficile à mettre en œuvre dans la coiffure.

Est-il possible de reporter les congés sur l'exercice suivant ?

En principe les CP doivent être pris avant la date butoir de prise des CP.

L'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts s'il est démontré qu'il n'a pas mis en mesure le salarié de pouvoir les prendre.

L'employeur et le salarié peuvent toutefois s'entendre pour un report sur l'exercice suivant, mais à éviter étant donné que les CP ont pour but de garantir une période annuelle de repos.

Quel autre moyen de reporter les congés ? Créer un compte épargne temps

Un tel outil doit être créé par accord d'entreprise et permet de reporter dans le temps la prise de certains repos bien déterminés par la loi (pas d'accord de branche à ce stade).

Il prévoit les conditions et limites de l'alimentation du CET en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur, les modalités de gestion du CET, les conditions d'utilisation et de liquidation du CET, les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Pour l'alimentation en temps, il s'agit de la 5^e semaine de congés payés (impossible pour les 24 premiers jours de CP), les jours de fractionnement et les jours de congés conventionnels, les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateurs de remplacement et contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos au titre de l'organisation du temps de travail prévue aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail (répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine) et les jours de repos accordés aux salariés en forfait jours.

Comment négocier dans les petites entreprises notamment sans délégués syndicaux ET CSE ?

Mémo récapitulatif des modalités de conclusion d'un accord d'entreprise (dispositions de droit commun non modifiées par les ordonnances prises en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19) :

Si un délégué syndical est présent dans l'entreprise ([L. 2232-12](#))

L'accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux :

- ✓ Soit l'accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE
- ✓ Soit l'accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% (mais moins de 50%) et est approuvé par les salariés à la majorité simple (référendum)

Si aucun délégué syndical n'est présent dans l'entreprise

- **Dans les entreprises comprenant moins de 11 salariés** ([L. 2232-21](#)) : consultation directe des salariés

- ✓ le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés

- Dans les entreprises comprenant de 11 à 20 salariés ([L. 2232-23](#)) en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :

- soit consultation directe des salariés ;
 - ✓ le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés ;
- soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* :
 - ✓ il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

- **Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou dans les entreprises de 20 à moins de 50 salariés** ([L. 2232-23-1](#)) :

- soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté* ou non) :
 - ✓ il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* :
 - ✓ il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

- **Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :**

- l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés* ([L. 2232-24](#)) :
 - ✓ il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;
- à défaut d'élu mandaté*, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint aux accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) ([L. 2232-25](#)) ;
 - ✓ il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés* ([L. 2232-26](#)) :
 - ✓ il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;

* mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

Pour plus de détails sur les modalités d'organisation des réunions à distance, la signature des accords, la réduction de certains délais ayant trait au dialogue social dans le contexte d'urgence, consulter le QR du Ministère du travail ci-après :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>

Comment recourir aux contrats courts ?

Il est possible d'embaucher en CDD ou de recourir l'intérim au motif d'un accroissement temporaire d'activité.

Ces deux types de contrat donnent lieu à un formalisme particulier qui doit être strictement respecté sous peine de requalification en CDI ou d'amendes.

Par ailleurs, ils donnent lieu à une période d'essai réduite, les motifs de rupture sont plus limités que ceux en CDI, avec une indemnité de précarité supplémentaire.

Comment facturer les kits de protection individuelle (EPI) ?

Avec la gestion de la pandémie nécessitant l'acquisition d'équipements de protection, la désinfection systématique des matériels utilisés et l'utilisation de linges à usage unique (lavable ou jetable), nous vous conseillons de revaloriser la tarification de vos services. Cela peut se faire selon différentes approches, mais dans tous les cas, vous devez en informer votre clientèle au moment de la prise du RDV (par téléphone ou via votre plateforme de réservation) **et** sur site par voie d'affichette avec un message du type :

« En raison de la crise sanitaire, votre salon a mis en place des mesures d'accueil particulières et a renforcé ses protocoles d'hygiène. Pour vous accueillir dans ces conditions exceptionnelles, nous informons notre clientèle que nous facturons en sus de la prestation un montant additionnel de..... »

Plusieurs approches sont possibles :

- soit un montant additionnel fixe de X euros (de 1,5 à 5 €) à chaque facturation (hors produits de revente) : exemple pour une coupe/coiffage à 35 € et que vous choisissiez de mettre en place un montant systématique de 3 € : la cliente paiera : $35 + 3 = 38$ €
- soit un montant additionnel de X % du montant facturé (hors produit de revente) : exemple pour une coupe coiffage à 35 € si vous appliquez un forfait sanitaire de 10%, la cliente paiera $35 + 3,50 = 38,50$ €

- soit un montant additionnel différent selon la prestation réalisée : exemple 2 € pour une coupe/coiffage , 5 € pour le forfait coupe/coloration/coiffage

Comment réagir si mes salariés invoquent le droit de retrait ?

Le salarié peut se retirer de son poste dans des conditions bien précises :

- en cas de danger grave et imminent
- après avoir obligatoirement alerté l'employeur (pas de formalise précise prévu dans le code du travail de type écrit)

En cas de litige c'est le juge qui apprécie le danger grave et imminent.

A noter que le retrait ne doit pas entraîner un nouveau danger pour autrui.

Dans son « questions-réponses » pour les entreprises et les salariés sur la crise coronavirus, le ministère du travail indique que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Il précise également que dans ce contexte si l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Dans ces conditions, à priori, si le coiffeur respecte bien la fiche sanitaire avec les obligations associées en termes de santé sécurité, et les bons équipements, un salarié ne devrait pas pouvoir évoquer le droit de retrait.

En cas d'abus de droit du salarié, il s'expose à une retenue sur salaire ainsi qu'à une procédure disciplinaire.

Comment gérer les jours fériés ?

S'agissant des jours fériés, vous pouvez consulter la note UNEC se trouvant dans le lien ci-après :

<https://unec.fr/wp-content/uploads/2020/01/20-008-ap-jours-feries-solutions-pratiques-pour-gerer-son-entreprise.pdf>

Comment réagir face à un client récalcitrant sur les mesures de protection ? Quid du refus de vente ?

Il est possible de refuser une vente pour motif légitime.

A ce titre le refus d'un client de respecter les règles sanitaires pourraient constituer un motif légitime, sauf abus du coiffeur. Il n'y aurait toutefois pas abus à simplement appliquer la fiche sanitaire gouvernementale et d'éventuelles mesures supplémentaires de bon sens.

En cas de litige, la légitimité du refus est appréciée par le juge.

Comment réagir face à un salarié symptomatique ?

En cas de **suspicion de symptômes Coronavirus**, le questions/réponses du Ministère du travail indique qu'il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et de renvoyer le salarié à son domicile afin qu'il appelle son médecin. En cas de symptômes graves, il ajoute qu'il convient de contacter le 15.

Observation UNEC : il est délicat de demander à l'employeur de renvoyer un salarié à son domicile pour une simple toux à titre d'exemple qui ne pourrait résulter que d'un rhume avec le risque que le salarié analyse cela en une rupture aux torts exclusifs de l'employeur requalifiable devant les tribunaux en licenciement abusif pour motif discriminatoire et donc nul avec de lourdes sanctions financières à la clé.

Par ailleurs, le salarié pourrait considérer qu'il n'a pas l'obligation de se rendre chez son médecin afin d'obtenir un avis d'arrêt de travail et réclamer le maintien de sa rémunération normale.

C'est pourquoi nous recommandons aux adhérents de **contacter le médecin du travail qui pourra conseiller sur la conduite la plus appropriée à tenir dans le contexte d'urgence.**

A noter que l'ordonnance santé au travail du 1^{er} avril prévoit que le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 et procéder à des tests de dépistage du covid-19, selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail et dans des conditions définies par décret. Nous attendons le décret.

Quel impact si je ne souhaite pas rouvrir le 11 mai ?

S'agissant de l'application de l'activité partielle aux salariés sur les motifs actuels (baisse d'activité par exemple), il n'est pas certain que la DIRECCTE accepte au dossier au motif que l'entreprise pouvait s'adapter via les pistes précitées dans la présente note.

L'UNEC mène actuellement des actions sur ce point auprès des Ministères.

Attention aussi à l'obligation prévue dans le bail de mise en activité du commerce.

Contacts

UNEC

Sujets juridiques : conseiljuridique@unec.fr, tel : 0142615080

Sujets économiques : contact@unec.fr, tel std 0142615324

<https://www.unec.fr/>, espace adhérents/info adhérent/rubrique coronavirus

LES CONTACTS CCI

<https://www.cci.fr/coronavirus-entreprise#carteCCI>

CONTACTS CMA

<http://covidcma.artisanat.fr/#/>

CONTACTS REGIONS DE FRANCE

https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Contacts_regionaux_Coronavirus.pdf

Pour toute question sur le Covid-19 : numéro vert 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000

ANNEXES

SUR LES AVENANTS COMPLEMENTS D'HEURE

Modèle de courrier remis par l'employeur au salarié en main propre, avec double exemplaire (ou bien adressé en lettre RAR)

(Madame, Monsieur)

Au vu du contexte actuel lié au déconfinement dans le cadre des mesures gouvernementales prises et au surcroît d'activité associé pour l'entreprise, je vous propose l'avenant en pièce jointe, en vue d'effectuer un complément d'heures à votre contrat de travail à temps partiel.

Je vous remercie pour votre retour avant le, date après laquelle la proposition deviendra caduque (*commentaire : il est important de préciser la date limite de validité*).

Vous voudrez bien accuser réception de la présente en apposant sur le deuxième exemplaire « reçu en main propre le » puis date et signature.

Modèle d'avenant complément compléments d'heures au contrat de travail à temps partiel

Entre les parties

XXX

XXX

Il a été convenu ce qui suit :

Comme l'autorise l'avenant 38 étendu, à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 21 janvier 2016, le salarié (ou la salariée) augmente le temps de travail prévu par son contrat dans les conditions suivantes.

A compter du (à compléter) jusqu'au (à compléter) le salarié (ou la salariée) effectuera (**heures**) par (mois/semaine).

Les heures effectuées au titre du complément d'heures sont rémunérées au taux majoré de 15%.

Ces heures ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat pendant la période donnée.

Les heures de travail excédant le complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les modalités d'accomplissement des compléments d'heures au-delà de la durée fixée par le contrat sont les suivantes : XXX

(Commentaire, préciser :

-la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (en cas de durée hebdomadaire du travail) ou les semaines du mois (en cas de durée mensuelle du travail)

-cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, notifiée 7 jours ouvrés à l'avance, par lettre remise en main propre contre décharge ou bien LRAR, sauf obligations familiales impérieuses ou activité professionnelle chez un autre employeur.

-modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié)

En toutes hypothèses la durée légale du travail ne doit pas être atteinte du fait de l'accomplissement de ces heures.

Fait le....., à

L'employeur
Signature

Le salarié
Signature