

## Avenant n°35 du 14 février 2024

a l'article 8 de la Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie – IDCC 3032

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre

La Confédération Nationale Artisanale des Instituts de Beauté et SPA (CNAIB-SPA),  
La Fédération Internationale des Ecoles Professionnelles de la Parfumerie et de l'Esthétique Cosmétique (FIEPPEC),  
L'Union des Professionnels de la Beauté et du Bien-être (UPB)

Et

La Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC FNECS,  
La Fédération des services CFDT,  
La FCS, la Fédération des Commerces et Services UNSA,

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche **annulent et remplacent** l'article 8 de la CCN de l'Esthétique afin de répondre aux modifications législatives récentes

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

**ARTICLE 1 : Nouvelle rédaction de l'article 8 de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lie aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie – IDCC 3032**

### Article 8 de la CCN : Rupture du contrat de travail

#### 1. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

|                      | EMPLOYES            | AGENTS DE<br>MAITRISE | CADRES              |
|----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Moins de 6 mois      | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires   | 7 jours calendaires |
| Entre 6 mois et 1 an | 1 mois              | 1 mois                | 1 mois              |
| Plus d'un an         | 1 mois              | 2 mois                | 2 mois              |

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Durant le préavis :

- L'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci.  
Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.
- L'arrêt de travail d'origine professionnelle (maladie ou accident du travail) interrompt le préavis.  
Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis doit être exécuté, cependant d'un commun accord et à l'initiative du salarié, les parties peuvent convenir d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

Si la dispense du préavis est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est due.

## 2. Rupture durant la période d'essai

La période d'essai fait partie de la durée totale du contrat.

### a) Rupture par l'employeur avec un délai de prévenance qui varie selon la durée de présence du salarié

| Durée de présence du salarié dans l'entreprise | Délai de prévenance de l'employeur (minimum légal) |       |
|--|--|-------|
|  | Employé  | Cadre |
| Inférieur à 8 jours de présence                | 24 heures  |       |
| Entre 8 jours et 1 mois de présence            | 48 heures  |       |
| Entre 1 mois et 3 mois de présence             | 2 semaines   |       |
| Après 3 mois de présence                       | 1 mois   |       |

### b) Rupture par le salarié avec un délai de prévenance qui varie selon sa durée de présence

| Durée de présence du salarié dans l'entreprise | Délai de prévenance du salarié (minimum légal) |
|--|--|
| Inférieur à 8 jours de présence                | 24 heures                                      |
| Au-delà de 8 jours de présence                 | 48 heures                                      |

## 3. Licenciement

Tout employeur, qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié, doit respecter la procédure légale de licenciement.

### a. Préavis

Si le licenciement donne droit à un préavis, il est fixé comme suit :

|                       | EMPLOYES            | AGENTS DE MAITRISE  | CADRES              |
|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Moins de 6 mois       | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires | 7 jours calendaires |
| Entre 6 mois et 2 ans | 1 mois              | 1 mois              | 1 mois              |
| Plus de 2 ans         | 2 mois              | 2 mois              | 2 mois              |

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, celui-ci recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

#### b. Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour faute grave, lourde ou d'un licenciement économique :

- Pendant la période de préavis supérieure ou égale à un mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans diminution de salaire.
  - Exemple : si le salarié travaille 25h/semaine, le salarié pourra s'absenter 25h/mois de préavis.
  - Exemple : si le salarié travaille en forfait jour, le salarié pourra s'absenter 5 jours/mois de préavis
- En cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de :
  - deux heures par jour sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat de 35h
  - 2 demi-journées sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat forfait jour

Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Si les parties y consentent, ces heures/jours d'absence pourront être groupées en partie ou en totalité.

#### 4. Rupture conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les parties conviennent de la date de fin contrat en respectant le délai minimum de mise en œuvre.

Dans ce cadre, il faut utiliser le Cerfa 14598\*01 prévu à cet effet.

#### **ARTICLE 2 : Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 3 : Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés

#### **ARTICLE 4 : Egalité de traitement entre les salariés**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés

## **ARTICLE 5 : Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L2261.15 du code du travail.

## **ARTICLE 6 : Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

Signataires :

### **Les organisations patronales :**

Pour la CNAIB-SPA

Pour la FIEPPEC

Pour l'UPB

### **Les organisations salariales :**

Pour la fédération des services CFDT,

Pour la fédération nationale de l'encadrement  
du commerce et des services CFE CGC FNECS

Pour la FCS, la Fédération des Commerces et  
Services UNSA,