



Secteurs de la coiffure, de l'esthétique et du tatouage/piercing

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Conclu entre :

La Confédération Hair, Beauty & Tattoo Guild asbl (ci-après « la CHBTG »), représentée par son président, Monsieur Luc OLINGER, sa vice-présidente, Madame Alexa BALLMANN et son vice-président, Monsieur Marion THILL,

Et

Le syndicat de l'OGBL, représenté par son secrétaire central, Monsieur David ANGEL, et le syndicat du LCGB, représenté par son secrétaire général adjoint, Monsieur Robert FORNIERI,

Soumis pour approbation et homologation à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Table des matières

1. PREAMBULE	3
2. SITUATION (ENQUETE)	4
3. REGLES D'APPLICATION DU PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SA DUREE	7
4. MESURES PRECONISEES	7
4.1 Non-remplacement des départs	7
4.2 Chômage partiel	7
4.3 Licenciement	7
4.4 Préretraite « ajustement »	8
4.5 Prêt temporaire de main-d'œuvre.....	8
4.6 Application d'une période de référence plus longue.....	9
4.7 Pause carrière (Congé sans solde).....	9
5. FORMATION.....	9
6. SUIVI DU PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	10

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI SECTORIEL

1. PREAMBULE

La CHBTG couvre les secteurs de la coiffure, de l'esthétique et du tatouage/piercing. Ces secteurs sont en difficulté depuis le début de la pandémie alors que les entreprises qui en font partie ont été obligées de fermer leur activité du 18 mars 2020 au 10 mai 2020 inclus.

Dès lors que ces entreprises travaillent en contact direct sinon très étroit avec le client, elles ont été contraintes, au moment de la réouverture de leurs activités respectives en date du 11 mai 2020, de mettre en œuvre des mesures sanitaires strictes de désinfection avant, pendant et après le traitement de chaque client, et de procéder à l'achat d'une grande quantité de matériel de protection et de produits de désinfection.

Ceci a mené, d'une part, à un ralentissement de la productivité de chaque entreprise en raison du temps investi dans la désinfection et, d'autre part, à un investissement important en matériel de protection et en produits de désinfection.

Ces entreprises ont ainsi été préjudiciées par l'arrêt complet de leurs activités, par une réouverture marquée par une productivité très lente pour les raisons évoquées ci-dessus et qui n'atteindra plus le rythme de productivité qui existait antérieurement à l'état de crise et, finalement, par la peur des clients, notamment des personnes vulnérables, qui ne cessent d'annuler leurs rendez-vous.

Le télétravail constitue une autre cause de grandes pertes financières notamment pour les entreprises se situant à Luxembourg-ville voire dans les grandes villes et agglomérations luxembourgeoises, dans les quartiers d'affaires et les zones industrielles.

La suppression des événements est également une cause de perte considérable du chiffre d'affaires des entreprises de ces secteurs.

La situation économique et financière de ces entreprises devient alarmante pendant que l'incertitude continue d'accroître.

Une planification des activités n'est pas réalisable pour beaucoup d'entreprises, ni à court, ni à long terme.

Les mesures d'isolement et de mise en quarantaine privent les entreprises de leur personnel pendant une période considérable, engendrant pour l'entreprise une perte non négligeable du chiffre d'affaires ainsi que la perte de clients fidélisés.

Les partenaires sociaux de la CHBTG ont donc convenu la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel.

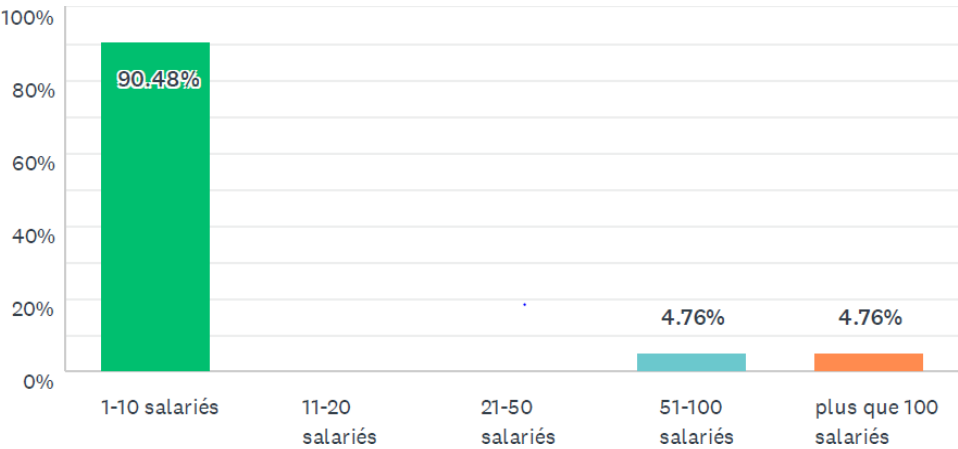
Ce plan a pour objet le maintien de la paix sociale par la création et la préservation d'un régime juridique unique et contractuel, par le règlement de différentes questions afférentes aux conditions de travail et par la lutte contre toute concurrence déloyale et le travail non déclaré.

Le présent plan de maintien dans l'emploi sectoriel s'applique à toutes les entreprises affiliées à la CHBTG qui sont légalement établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ainsi qu'à tous les salariés employés dans ces structures.

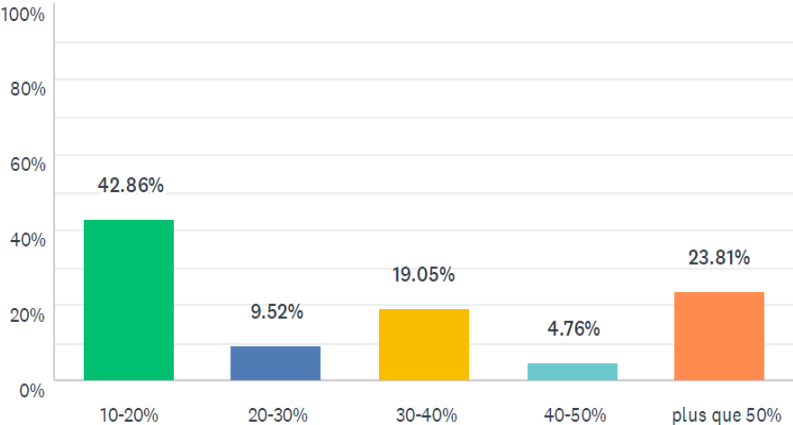
2. SITUATION (ENQUETE)

Une enquête menée auprès des entreprises membres de la CHBTG, composée notamment de micro-entreprises, montre que les entreprises ont subi de fortes baisses de leurs chiffres d'affaires et que, notamment, le recours à l'outil du chômage partiel reste nécessaire pour les prochains mois.

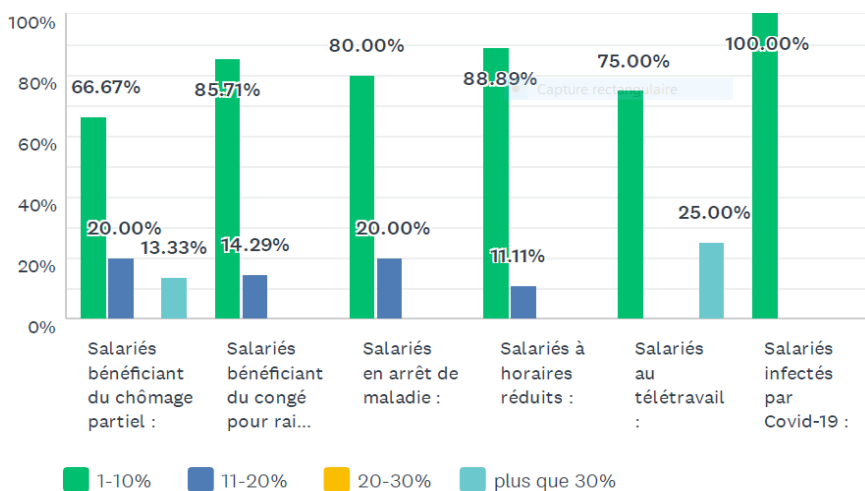
- Nombre de salariés dans l'entreprise



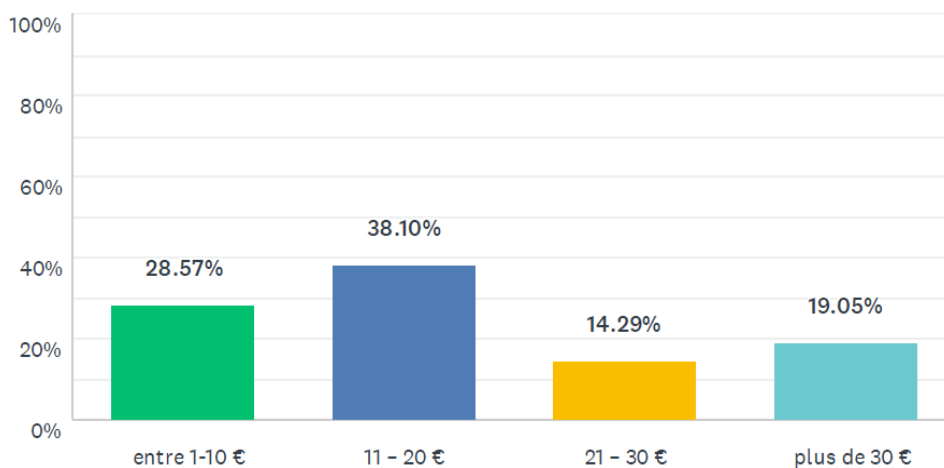
- Perte de chiffre d'affaire due aux annulations des évènements



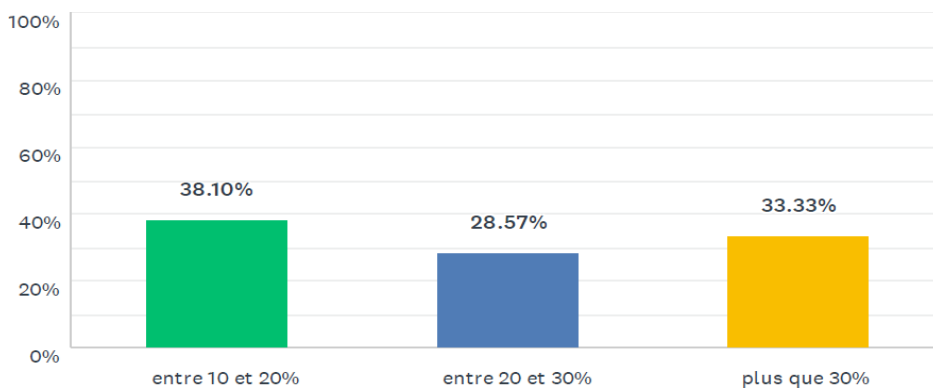
- Gestion du personnel



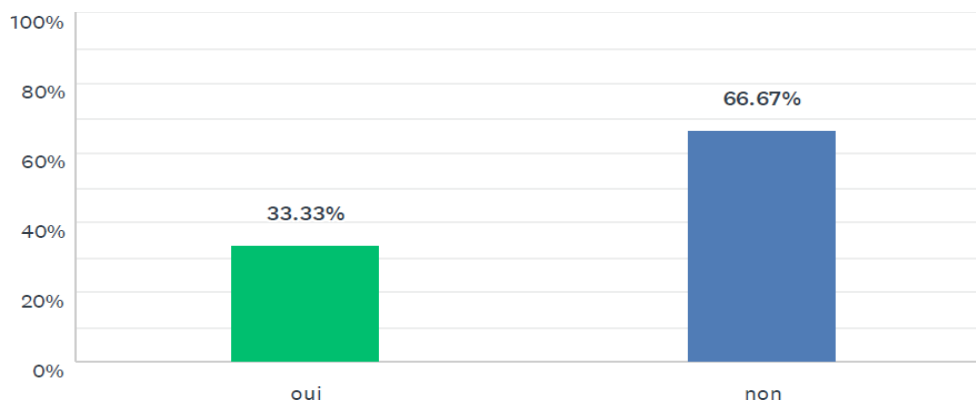
- Coûts estimés par salarié par jour pour l'équipement de protection individuelle (en euros)



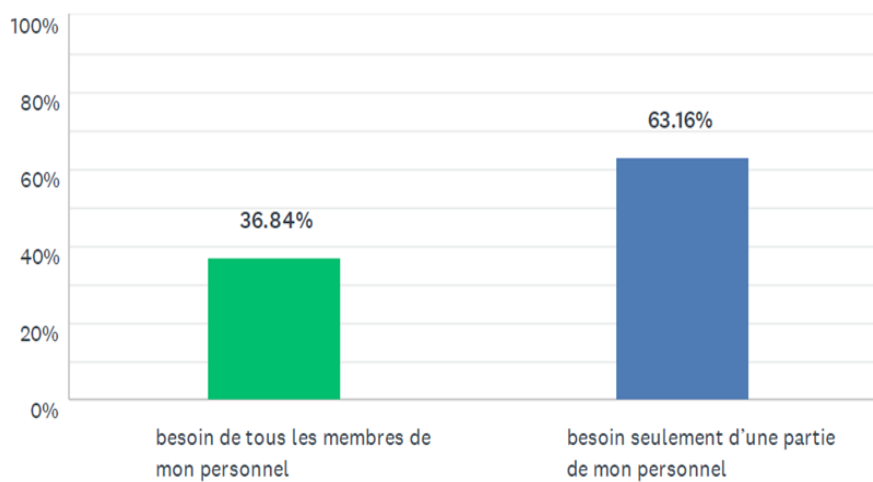
- Estimation de la perte de productivité (en %)



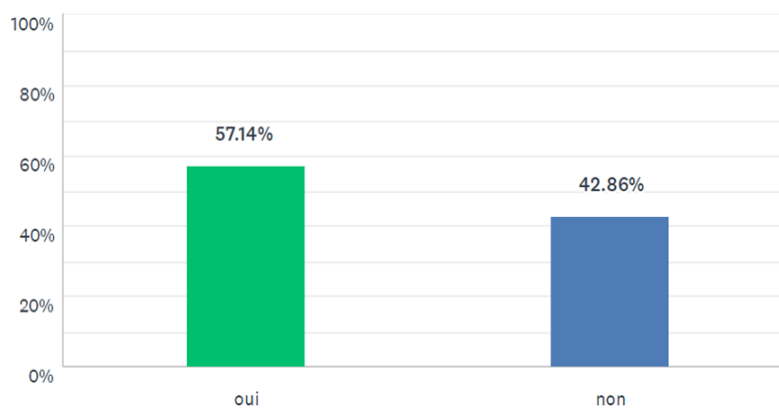
- **Augmentation de l'absentéisme**



- **Besoin du personnel pour la reprise de l'activité**



- **Recours au chômage partiel**



3. REGLES D'APPLICATION DU PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI SECTORIEL ET SA DUREE

Le plan de maintien dans l'emploi sectoriel est conclu pour une durée de trois (3) mois. Sous réserve de son homologation, **il prendra effet le 1^{er} avril 2021 et se terminera le 30 juin 2021.**

La prolongation d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel se fait exclusivement via l'élaboration d'un nouveau plan de maintien dans l'emploi sectoriel.

4. MESURES PRECONISEES

4.1 Non-remplacement des départs

Est à considérer comme départ chaque fin de contrat provenant :

- D'une démission
- D'un départ en retraite ou pré retraite
- D'un départ en pension d'invalidité
- D'un licenciement inhérent à la personne du salarié

Exception : le remplacement est possible en cas de perte de compétences uniques et spécifiques et essentielles pour l'organisation de la société.

4.2 Chômage partiel

Les partenaires sociaux considèrent les secteurs de la coiffure, de l'esthétique et du tatouage/piercing comme étant vulnérables.

Or, les modalités particulières relative au chômage partiel prévoient que les entreprises du secteur de la coiffure, de l'esthétique et du tatouage/piercing sont considérés comme « entreprises des autres secteurs économiques ».

Les entreprises profitent du plan de maintien dans l'emploi dans la mesure où elles sont libres de dépasser jusqu'au 30 juin 2021 les seuils généralement applicables en matière de chômage partiel de 15% de l'effectif.

4.3 Licenciement

Les entreprises visées par le présent plan de maintien dans l'emploi sectoriel s'engagent à ne pas procéder, pendant la période d'application du présent plan de maintien dans l'emploi sectoriel, à des licenciements pour motif économique.

4.4 Preretraite « ajustement »

Le salarié âgé de 57 ans accomplis a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse soit à une pension de vieillesse anticipée.

Par l'intermédiaire de ce plan de maintien dans l'emploi, les parties signataires soumettent pour approbation au Comité de conjoncture et au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire une demande en bénéfice d'une convention portant application de la préretraite ajustement.

Le fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges sociales résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite. La participation de l'employeur aux coûts de la préretraite ajustement est en principe fixée entre 30% et 75%. Dans le cadre du présent plan de maintien dans l'emploi, un taux de participation inférieur à 30% est souhaité.

4.5 Prêt temporaire de main-d'œuvre

Ces actions ont un double objectif :

- D'une part occuper temporairement les salariés du secteur selon leurs compétences et qualifications dans un autre domaine avec retour dans le secteur,
- D'autre part faciliter le transfert définitif de salariés dans une autre entreprise, soit par embauche directe, soit par embauche à l'issue d'un éventuel prêt de main d'œuvre.

Les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire peuvent être autorisés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis de l'Administration de l'Emploi, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas :

- De sous-emploi
- D'exécution d'un travail occasionnel dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent
- Dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base d'une requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié, la requête doit être accompagnée, sous peine d'irrecevabilité, de l'avis des délégations d'établissement de l'entreprise d'origine du salarié et de celles de l'entreprise utilisatrice.

L'autorisation ci-dessus peut être remplacée par une notification préalable adressée à l'Administration de l'emploi conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié, lorsque la durée de la mise à disposition provisoire du salarié pris individuellement n'excède pas huit semaines, successives ou non, au cours d'une période de référence de six mois. Il en est de même dans le cadre de l'exécution d'un plan de maintien dans l'emploi, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

En cas de mise à disposition provisoire, le contrat de travail entre le salarié et son entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire. La rémunération versée par l'entreprise d'origine au travailleur mis à disposition ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Les salariés mis à disposition ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration si elles existent et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Il s'agit donc de la conclusion d'un contrat entre les deux entreprises. Il n'y a pas de spécification légale concernant le coût du prêt temporaire de main d'œuvre.

Analyse et mise à disposition des profils suite à une prise de contact avec les entreprises qui recrutent (annonces, publicités, réseau) l'ADEM.

Relations avec l'ADEM : Les services de l'ADEM nous renseignent sur les entreprises qui recrutent et mettent à disposition des entreprises concernées les profils recherchés.

Cette offre s'adresse notamment aux salariés en situation de chômage partiel. Il va de soi qu'une affectation temporaire via prêt de main d'œuvre sera considérée comme initiative en faveur de l'emploi et ne pourra pas être refusée par le salarié concerné.

Si le prêt temporaire de main d'œuvre est concluant, une reprise du salarié par l'entreprise qui a accueilli le salarié pendant la période de prêt temporaire de main d'œuvre peut être envisagée.

4.6 Application d'une période de référence plus longue

La durée du travail pourra être réduite ou s'élever selon le besoin des entreprises sans dépasser la moyenne des 40 heures de travail.

Cette dérogation n'est valable que pour la durée du présent plan de maintien dans l'emploi sectoriel.

4.7 Pause carrière (Congé sans solde)

Dans le cadre du présent plan de maintien dans l'emploi sectoriel, l'employeur pourra accorder un congé sans solde aux salariés intéressés.

5. FORMATION

Le salarié peut suivre, à sa demande ou à celle de l'entreprise, une formation professionnelle continue ou qualifiante reconnue par l'Etat. La formation peut se faire pendant la période du chômage partiel et l'indemnité sera à 90% (au lieu de 80%).

Les salariés peuvent suivre des formations soit sur demande de l'entreprise, soit sur propre initiative telles qu'elles sont proposées par l'ADEM, aussi bien que celles proposées par la Chambre des salariés. En cas de besoin collectif, les entreprises du secteur pourront demander au Centre de

Compétence artisanal l'élaboration d'un plan de formation spécifique. Les frais d'organisation et de participation incombent au Fonds pour l'Emploi.

Les formations peuvent être organisées soit intra secteur, soit extra secteur.

Ces formations servent essentiellement à faciliter les réaffectations à l'intérieur de l'entreprise mais peuvent donc avoir lieu afin de permettre une réaffectation des salariés dans une autre entreprise.

Les plans de formation seront élaborés en fonction de ces éléments par la commission de suivi.

6. SUIVI DU PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ce plan de maintien dans l'emploi va dans le seul intérêt des entreprises du secteur de la coiffure, de l'esthétique et du tatouage/piercing affiliées à la CHBTG et reste un levier de progression social et professionnel.

Trouver les meilleures solutions, anticiper et gérer individuellement les salariés qui peuvent être intéressés par ces mesures est une priorité.

Les entreprises ne sont pas contraintes et forcées à adopter les mesures énoncées. **L'application de ces actions ne prendra effet que sur base de la volonté de l'entreprise et après étude spécifique et personnelle de chacun.**

Ce plan de maintien dans l'emploi se fera en totale concertation avec les représentations syndicales OGBL et LCGB.

Dans ce cadre, une commission (CHBTG-OGBL-LCGB) de suivi de ce plan sera créée.

Elle permettra de suivre périodiquement les évolutions de ces actions et l'impact qu'elles ont sur notre personnel.

Confédération HAIR, BEAUTY &

TATTOO GUILD ASBL

Luc OLINGER, Président

Alexa BALLMANN, Vice-présidente

Marion THILL, Vice-président

OGBL

David ANGEL, Secrétaire central

LCGB

Robert FORNIERI, Secrétaire général adj.

