

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Coiffure et professions connexes	10-7-2006 (1)	3-4-2007	17-4-2007	-	-	-	3159	2596

(1) Applicable à compter du 19-4-2007 (un jour franc après la publication au JO de son arrêté d'extension), elle remplace l'ancienne CCN du 18-3-2005 étendue qui, elle-même, remplaçait la CCN du 3-7-80 étendue.

Avertissement

Les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne peuvent déroger aux dispositions de la présente CCN ainsi qu'à celles de ses avenants et annexes, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises et établissements ayant une activité de coiffure, c'est-à-dire effectuant tous travaux sur le cheveu naturel et/ou artificiel sur la personne humaine, quelles que soient les modalités d'exercice (salons de coiffure, hors salons de coiffure).

Sont exclus les entreprises et établissements ayant pour activité principale la fabrication, la vente et l'importation de postiches ou de perruques.

◆ *Chap. I, art. 1-1*

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain, DROM et COM (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

◆ *Chap. I, art. 1-1 modifié par avenant n° 30 du 27-5-2013 étendu par arrêté du 17-12-2013, JO 4-1-2014, applicable à compter du 1-2-2014 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un écrit : toute embauche doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit dont la CC fixe les mentions obligatoires.

2° Essai professionnel : l'embauche peut être précédée d'un essai professionnel (épreuve) dont la durée ne peut dépasser 1 journée, assorti d'une indemnité forfaitaire de déplacement calculée sur la base de 7 fois le taux horaire minimum garanti du poste à pourvoir.

REMARQUE : dans l'hypothèse où l'employeur refuse un candidat présenté sur sa demande par un bureau de placement, il lui doit à titre d'indemnité de déplacement une somme égale à 2 heures de travail sur la base du SMIC.

◆ *Chap. I, art. 7-1 et 7-2*

4 Période d'essai ■

1° Durée

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement
Emplois techniques de la coiffure, emplois de l'esthétique-cosmétique, employés non techniques	2 mois maximum	1 mois maximum
AM	2 mois maximum (1)	1 mois maximum
Cadres	3 mois maximum (1)	3 mois maximum

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Délais de prévenance : application des délais de prévenance légaux (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Avenant n° 14 du 18-3-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009, applicable à compter du 1-7-2009*

5 Préavis ■

1° Durée

Catégorie	Ancienneté	Licenciement et mise à la retraite (1)	Démission
Emplois techniques et de coiffeurs, employé de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques	6 premiers mois	1 semaine	1 semaine
	6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
	> 2 ans	2 mois	1 mois
AM et cadres	-	3 mois	3 mois

(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : 2 heures par jour payées en cas de licenciement uniquement (heures accordées *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel).

◆ *Chap. I, art. 7-4*

6 Non-concurrence ■

1° Champ de la clause : clause à prévoir au contrat de travail devant préciser les activités prohibées et être limitée dans l'espace à partir d'un établissement déterminé. Clause ne pouvant prendre

effet si, à la date de la rupture, la durée de présence du salarié dans l'entreprise est < 6 mois.

Pas de clause de non-concurrence possible dans les contrats en alternance (impliquant une alternance entre le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

2° Durée maximum de l'interdiction : 12 mois.

3° Contrepartie financière calculée et versée selon l'une des 2 formules suivantes :

— durant l'exécution du contrat de travail : indemnité mensuelle, due à compter du 7^e mois de présence du salarié ne pouvant être inférieure à 4 % du salaire minimum conventionnel du coefficient du salarié (ligne distincte sur le bulletin de paie) ;

— à compter du départ effectif du salarié de l'entreprise et durant la période d'interdiction prévue par la clause : indemnité mensuelle, ne pouvant être inférieure à 6 % du salaire minimum conventionnel du coefficient du salarié (indemnité non due si durée de présence du salarié dans l'entreprise < 6 mois à la date de rupture). Possibilité pour l'employeur de renoncer à l'application de la clause entraînant le non-versement de l'indemnité. Notification de la renonciation au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat.

◆ *Chap. I, art. 7-2-4*

Section 3 **Licenciement et départ à la retraite**

7 Indemnité de licenciement ■

1° Emplois techniques et de coiffeurs, employés de l'esthétique-cosmétique et employés non techniques : indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° AM et cadres : indemnité fixée, sans condition d'ancienneté et sauf faute grave, à 1/4 de mois par année de présence avec maximum de 6 mois. Base de calcul : salaire réel moyen de la dernière année de présence. Minimum : indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Chap. I, art. 7-5-1*

8 Indemnité de départ à la retraite ■ Pour toutes les catégories de salariés, indemnité égale à l'indemnité légale de départ à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Chap. I, art. 7-5-2*

Section 4 **Congés et jours fériés**

9 Congés payés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés à prendre au moment des événements en cause.

Mariage ou PACS	salarié	4 jours
Mariage	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + congé de paternité de 11 jours (1) + autorisation d'absence pour assister à la naissance ayant lieu en cours de journée
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	—	2 autorisations d'absence de 2 heures chacune pour les salariés hommes justifiant de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine
Décès	conjoint, partenaire PACS, enfant	2 jours
	père, mère, beaux-parents, frère, sœur	1 jour
Rentrée scolaire	enfant scolarisé de 13 ans au plus	3 heures (2)

(1) Congé de paternité porté à 18 jours en cas de naissances multiples.
(2) Congé accordé à tous les salariés, sans distinction de sexe, le jour de la rentrée scolaire, pouvant être fractionné en cas de rentrées échelonnées de plusieurs enfants.

◆ *Chap. I, art. 6-2, 13-2 et 13-3* ◆ *Accord du 3-2-2014 étendu par arrêté du 11-3-2015, JO 4-4-2015, applicable à compter de sa signature, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

10 Compte épargne temps ■ Bénéficiaires : salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Alimentation : dans la limite de 4 ans, la moitié (au maximum par an) des jours de repos RTT, les repos compensateurs de remplacement et les sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement.

Utilisation : congé d'une durée minimale de 2 mois.

◆ *Chap. I, art. 18*

11 Jours fériés ■ Sont chômés et payés le 1^{er} mai, le 25 décembre et le 1^{er} janvier. Sur les 8 jours fériés légaux restants, travail possible 4 jours maximum (5 jours sur la base du volontariat et sur accord écrit des salariés).

Travail un jour férié : majoration de salaire de 100 % (ou repos compensateur) se substituant aux majorations pour heures supplémentaires.

◆ *Chap. I, art. 14*

Section 5 **Durée du travail**

Sous-section 1 **Dispositions communes à toutes les entreprises**

12 Durée conventionnelle ■

1° Temps de travail effectif : sont considérés comme temps de travail effectif les déplacements professionnels d'une entreprise à une autre au sein du même groupe selon les directives de l'employeur ainsi que les missions et temps de déplacement au domicile de la clientèle selon les directives de l'employeur.

Sont expressément exclus : le temps de trajet hors mission, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage (sauf tenue imposée par l'employeur), la coupure nécessaire au repas de midi, ainsi que les périodes de pause intercalaire (v. ci-après) dans une journée de travail sous réserve que le salarié dispose d'une pause d'au moins 20 minutes pour vaquer à ses occupations personnelles à l'extérieur du salon ou dans un local aménagé au sein du salon sans relation directe avec la clientèle.

2° Répartition hebdomadaire des heures de présence : la durée du travail à temps plein peut être répartie sur 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours maximum.

3° Durée quotidienne de travail

a) *Repos intercalaire* : la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures réparties comme suit selon que la journée est interrompue ou non par un repos intercalaire :

— journée interrompue (notamment fermeture de l'entreprise) : l'employeur est tenu d'accorder un repos intercalaire collectif de 2 heures au minimum situé au milieu de la journée de travail. La durée de ce repos peut être réduite, par accord d'entreprise, sous réserve d'être au moins égale à 1 heure. Les employeurs peuvent supprimer ce repos collectif mais doivent alors appliquer les dispositions du régime de la journée continue ;

— journée continue : les salariés doivent bénéficier d'une coupure pour le repas de midi d'au moins 30 minutes, à prendre, en fonction des travaux à exécuter, entre 11 heures et 15 heures au plus tard (modalités de prise du repos à déterminer par l'employeur après consultation des salariés).

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier collectivement d'une coupure pour repas de midi de 1 heure.

b) *Amplitude journalière* : 11 heures pouvant être portée à 12 heures pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et faire face à des circonstances exceptionnelles, cette dérogation étant toutefois limitée à 2 jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

Si un salarié est amené à travailler au-delà de 21 heures, l'amplitude est ramenée à 10 heures.

◆ *Chap. I, art. 6-1 et 8-1* ◆ *Chap. II, art. 1-2*

13 Repos hebdomadaire

1° *Convention collective* : les salariés bénéficient d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche et d'une journée supplémentaire attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service.

Toutefois, tout salarié peut bénéficier sur sa demande de 2 jours de repos consécutifs une fois par mois.

Les entreprises peuvent suspendre et différer le 2° jour de repos hebdomadaire notamment en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident, de manifestations commerciales locales, opérations exceptionnelles liées à la promotion de l'entreprise ou à la demande du salarié sous réserve qu'elle soit compatible avec les nécessités de service.

REMARQUE : la CCN précise que les avenants départementaux de l'Alsace, de la Corrèze, de la Gironde, de la Haute-Marne, du Pas-de-Calais, de Nevers, de l'Ain, de Montceau-les-Mines et de la Saône et Loire fixant au dimanche et lundi les 48 heures de repos consécutives sont privés d'effet.

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

2° *Département de la Creuse* : les salariés bénéficient d'un repos de 48 heures consécutives fixé au dimanche et au lundi. Toutefois, à l'occasion des fêtes de Noël et du jour de l'An, il peut être demandé aux salariés de travailler au maximum 2 lundis avant ces fêtes. Dans ce cas, le repos est pris à la convenance des salariés, par journée entière, de manière consécutive ou non, dans le trimestre suivant ces fêtes (le repos peut être accolé aux congés payés ou au repos hebdomadaire).

◆ *Chap. I, art. 6-1 et 10* ◆ *Accord départemental Creuse du 23-6-2014 étendu par arrêté du 9-1-2015, JO 16-1-2015*

14 *Travail le dimanche* : Les entreprises peuvent déroger au repos dominical dans le cadre des dispositions légales en faisant appel aux salariés volontaires avec un délai de prévenance de 15 jours minimum. Le travail du dimanche donne lieu à une journée de repos compensateur dans les 2 semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle égale à 1/24 du traitement mensuel du salarié.

◆ *Chap. I, art. 9*

15 Heures supplémentaires

1° *Contingent annuel* : 200 heures, 80 heures en cas de modulation.

2° *Majorations* : majorations légales.

3° *Paiement* : possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur à prendre dans les 3 mois suivant la date de son acquisition (2 mois en cas de modulation), à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1^{er} juillet au 31 août et du 15 décembre au 1^{er} janvier. A défaut, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an à compter de leur acquisition. A l'expiration de ce délai, les repos non pris sont indemnisés.

◆ *Chap. I, art. 8-1-5*

16 Travail à temps partiel

1° *Durée minimale hebdomadaire de travail pour les emplois techniques et de coiffeurs* fixée à 16 heures. Il peut toutefois être dérogé à ce seuil dans les conditions suivantes :

— pour l'embauche d'un salarié à temps partiel liée à la mise en œuvre de la RTT ;

— pour l'embauche d'un salarié justifiant d'un contrat de travail chez un autre employeur ou qui rentre dans le dispositif du cumul emploi-retraite selon les modalités légales et réglementaires et demandant un temps partiel inférieur à 16 heures par semaine sans que le cumul des 2 contrats ne puisse dépasser la durée journalière maximale de travail ;

— pour les salariés qui, préalablement au 1-1-2002, bénéficiaient d'un contrat de travail dans la même entreprise mentionnant une durée de travail inférieure à 16 heures et qui à cette date avaient fait connaître à leur employeur leur refus d'accéder à la proposition de nouvelle durée du travail formulée.

2° *Durée minimale quotidienne de travail pour les emplois techniques et de coiffeurs* fixée à 3 heures.

3° *Coupure quotidienne* : 1 seule interruption par jour ne pouvant être supérieure à 2 heures.

4° *Modification de la répartition des horaires de travail par l'employeur* possible sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être ramené à 3 jours lorsque la modification a pour objet de compenser l'absence d'un salarié (notamment pour cause de congés ou de maladie).

5° *Heures complémentaires* : recours sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Limite pouvant être portée au tiers de la durée contractuelle et délai de prévenance ramené à 3 jours lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie).

6° *Prestations à domicile* : à défaut d'enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail auprès de chaque client, le contrat de travail à temps partiel est réputé conclu à temps complet et ouvre droit forfaitairement (sauf en cas d'absence pour maladie, maternité ou accident du travail) au salaire horaire conventionnel multiplié par la durée légale mensualisée.

7° *Temps partiel modulé* : possibilité de moduler la durée du travail des salariés à temps partiel sur tout ou partie de l'année. La durée minimale de travail est fixée à 8 heures par semaine et à 3 heures consécutives par jour. Les dispositions relatives au programme indicatif de la modulation et à sa modification sont identiques à celles prévues en cas de modulation du temps de travail des salariés à temps plein (v. n° 19).

◆ *Chap. I, art. 11*

Sous-section 2 Dispositions applicables aux seules entreprises ayant réduit leur durée de travail

◆ *Chap. I, art. 8-2*

17 *Dispositions générales* : La CCN prévoit, dans son article 8-2, des dispositions en matière de durée du travail applicables aux seules entreprises ayant réduit de manière effective le temps de travail de leurs salariés en application des lois Aubry I du 13-6-98 et Aubry II du 19-1-2000.

Ces dispositions concernent la durée annuelle de travail, les dispositifs d'aménagement du temps de travail (attribution de jours de repos et modulation) et le temps de travail des cadres.

18 Durée annuelle de travail ■ Elle est fixée à 1 582 heures.

19 Aménagements du temps de travail ■ Outre l'octroi de jours de repos et la modulation qui peuvent se combiner, la RTT peut être organisée par réduction quotidienne ou hebdomadaire des heures de travail.

1° Attribution de jours de repos

a) *Attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines* équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail. Dates des repos fixées par l'employeur et pouvant être modifiées par lui sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum.

b) *Attribution de 25 jours de repos sur l'année* : durée annuelle de travail fixée à 1 582 heures. Les jours de repos sont fixés pour moitié au choix du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, sur l'année civile en cours (de préférence pendant les périodes de plus faibles activités). Les dates de repos sont notifiées au salarié au moins 2 mois à l'avance et peuvent être modifiées moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Les jours de repos doivent être pris par année civile et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre (les jours non pris dans l'année civile du fait du salarié sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice). La prise d'un jour de repos ne peut pas entraîner une baisse de rémunération.

2° Modulation

Horaire moyen	35 heures hebdomadaires.
Durée annuelle	1 582 heures.
Salariés concernés	Ensemble de l'établissement ou catégorie identifiée de personnel.
Période de modulation	Tout ou partie de l'année.
Délais de prévenance	Programme indicatif affiché au plus tard le 1 ^{er} octobre. Modification : 7 jours sauf cas exceptionnels (maladie, accident, absence injustifiée) ou accord du salarié.
Amplitudes	Période haute (1) : 42 heures dans la limite de 12 semaines, 44 heures dans la limite de 4 semaines dans l'année. Période basse : 16 heures minimum réparties sur 2 ou 3 jours dans la limite de 4 semaines par an.
Heures supplémentaires	Voir n° 15.
Rémunération	Possibilité de lisser la rémunération.

(1) Pas de prise de jours de repos RTT en période haute, sauf accord de l'employeur.

20 Cadres ■ Possibilité de conclure une convention de forfait annuel en jours selon les modalités suivantes :

— salariés visés : cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps (responsable d'établissement de 0 à 9 salariés, responsable d'établissement de 10 à 19 salariés, responsable d'établissement de 20 salariés et plus, animateur de réseau de 2 à 5 établissements, animateur de réseau de 6 à 10 établissements, animateur de réseau de plus de 10 établissements) ;

— forfait : 217 jours travaillés maximum par an pour un cadre à temps complet (déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, des jours de RTT). La RTT se traduit par l'octroi de 10 jours ouvrés de repos supplémentaires par période entière de 12 mois (prise des jours de repos par journée ou demi-journée).

REMARQUE : ces jours de repos ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Section 6 Maladie, maternité accident du travail

21 Maladie et accident du travail ■ Indemnisation par le régime de prévoyance : voir n° 24. Voir également l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

22 Parentalité

1° Maternité : réduction d'horaire d'1/2 heure par jour pendant la grossesse.

2° Congé parental d'éducation : à l'issue du congé parental d'éducation, rémunération majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles réalisées dans l'entreprise.

♦ *Chap. I, art. 6-2* ♦ *Accord du 3-2-2014 étendu par arrêté du 11-3-2015, JO 4-4-2015, applicable à compter de sa signature, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

23 Retraite complémentaire ■ Institutions : Institution Nationale de Retraite Professionnelle de la Coiffure (régime ARRCO) et Union générale de Retraite des Cadres (régime AGIRC).

Cotisations : taux minima prévus par les régimes ARRCO et AGIRC.

NDLR : un avenant n° 10 du 12-9-83 à l'accord collectif national de retraite des ouvriers, employés et agents de maîtrise de la coiffure et des professions connexes du 25-6-63 (non disponible) a fixé la répartition de la cotisation de retraite complémentaire ARRCO à 55 % à la charge de l'employeur et 45 % à la charge du salarié. Cette répartition n'a pas, à notre connaissance, été reprise ou modifiée par les accords collectifs postérieurs.

♦ *Avenant n° 6 du 10-7-2006 non étendu, applicable un jour franc après la publication au JO de son arrêté d'extension*

24 Régime de prévoyance

1° Bénéficiaires : ensemble des salariés, cadres (salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14-3-47) et non-cadres (salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14-3-47) .

2° Organisme assureur : aucun organisme recommandé.

3° Cotisations : taux non fixés.

Obligation pour les entreprises de respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale du régime correspondant *a minima* au niveau des garanties définies par le régime (dans le respect, pour les cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14-3-47, de la cotisation de 1,50 % de la tranche A du salaire à la charge exclusive de l'employeur prévue par l'article 7 de la CCN du 14-3-47).

4° Base des prestations et plafond d'indemnisation

a) *Base des prestations* :

- non-cadres : base des prestations non précisée ;
- cadres : tranche A du salaire.

b) *Plafond d'indemnisation* : pour les prestations incapacité et invalidité (régime de prévoyance + SS + autre revenu) : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

5° Prestations en cas d'incapacité temporaire : en cas de maladie, d'AT ou de MP, versement, à compter du 91^e jour d'arrêt continu et total, d'une indemnité journalière égale à 80 % de la 365^e partie de la base des prestations (dans la limite de la tranche A pour les cadres), sous déduction des prestations brutes de la SS et d'un éventuel salaire à temps partiel.

REMARQUE : cette garantie ne se substitue pas à l'obligation légale de maintien de salaire incombant à l'employeur.

6° Prestations en cas d'invalidité : versement d'une rente annuelle sous déduction de la rente brute de la SS et d'un éventuel salaire.

Invalidité	Non-cadre	Cadre (1)
1 ^{re} catégorie	60 %	80 %
2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 %	80 %

(1) Dans la limite de la tranche A.

7° Prestations en cas d'incapacité permanente professionnelle : versement d'une rente (dans la limite de la tranche A pour les cadres) en cas d'invalidité suite à un AT ou une MP.

Incapacité permanente	Montant
Taux compris entre 33 % et 66 %	$R \times 3/2N$ (1)
Taux > 66 %	80 % du salaire de référence (y compris la pension de la SS)

(1) R = rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie ; N = taux d'incapacité déterminé par la SS.

8° Prestations en cas d'infirmité permanente \geq 15 % consécutive à un accident : pour les non-cadres célibataires, veufs ou divorcés, versement d'une garantie substitutive sous la forme d'un capital égal au produit du taux d'infirmité par la base des prestations à 100 %.

9° Prestations en cas de décès

a) Capital décès, versé également en cas d'invalidité absolue et définitive.

Catégories	Cadres	Non-cadres
Salariés sans enfant à charge :		
– célibataires, veufs, divorcés	300 % SR	230 % SR
– mariés, titulaires d'un PACS, concubins	360 % SR	360 % SR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	80 % SR	80 % SR
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel	100 % du capital décès	100 % du capital décès
Versement d'un 2 ^e capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint	100 % du capital décès	100 % du capital décès

b) Rente éducation : 10 % de la base des prestations pour les cadres, 12 % pour les non-cadres. Rente majorée de 50 % lorsque le conjoint décède après le salarié ou lorsque le conjoint et le sala-

rié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre des décès.

c) Rente de conjoint pour les non-cadres : rente viagère réversible : montant annuel égal à 0,50 % de la base des prestations \times nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès et le 60^e anniversaire de naissance du salarié, avec un minimum de 5 années.

Rente temporaire de relais (si le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate) : montant annuel égal à 0,375 % de la base des prestations \times nombre d'années écoulées entre le 25^e anniversaire de naissance du salarié et l'âge au décès.

d) Frais d'obsèques : pour les cadres et les non-cadres, versement, en cas de décès d'un ayant-droit (conjoint, enfant, concubin et partenaire d'un PACS) d'une somme égale à 1 plafond mensuel de la SS. Prestation versée dans la limite des frais réels.

◆ *Accord du 8-7-2015 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 23-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016*

25 Régime « soins santé » ■

1° Bénéficiaires : tous les salariés, quel que soit leur statut (CDI, CDD, apprentis...), qu'ils relèvent du régime général de la SS ou du régime local d'Alsace-Moselle.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

2° Organisme assureur : aucun organisme recommandé.

3° Cotisations :

- prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale obligatoire ;
- participation patronale au moins égale à un plancher mensuel de 25 € (pour le régime général et le régime d'Alsace-Moselle) avec, à compter du 1-1-2016, une indexation de ce montant sur l'évolution de la valeur du plafond mensuel de la SS.

a) Prestations : le régime assure au salarié et à ses ayants droit (enfants et conjoint à charge tels que définis par le contrat d'assurance), dans le cadre d'une couverture familiale obligatoire, des remboursements en complément des prestations de la SS.

◆ *Avenant n° 11 du 16-4-2008 étendu par arrêté du 1-12-2008, JO 6-12-2008, applicable à compter de sa signature, modifié en dernier lieu par avenant n° 27 du 21-6-2012 étendu par arrêté du 30-5-2013, JO 19-6-2013, applicable à compter du 1-10-2012 et par avenant n° 36 du 8-7-2015 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 23-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016*

Section 8 Classifications

Sous-section 1 Anciennes classifications

26 Emplois techniques et de coiffeurs ■

Emploi	Définition de l'emploi	Qualification requise	Coeff.
Assistant	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services	Sans diplôme	100
Assistant ou coiffeur débutant	Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection	CAP ou 4 à 7 années d'exercice dans la profession	110
Coiffeur	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : – maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé ;	Sans diplôme, justifiant de 8 années dans la profession ou CAP suivi de 2 ans d'exercice dans la profession ou titulaire d'une mention complémentaire (post 1998)	120
Coiffeur confirmé	– participe à l'évaluation des attentes du client ; – assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services ;	CAP suivi de 8 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession	130
Coiffeur qualifié	– renseigne et exploite les fichiers clients ; – intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste) ; – assure la gestion des produits et des matériels	BP ou BM	140
		BP ou BM suivi de 5 années d'exercice dans la profession	150
		BP ou BM suivi de 10 années d'exercice dans la profession (1)	160

(1) Le coiffeur qualifié au coefficient 160 bénéficie du statut d'agent de maîtrise à compter du 3-3-2008 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 10 du 12-12-2007 étendu).

◆ Chap. III, art. 1-1 ◆ Avenant n° 10 du 12-12-2007 étendu par arrêté du 21-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 3-3-2008 (un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au JO)

27 Emplois de l'esthétique-cosmétique ■

1° Employés

Niveau	Définition de l'emploi	Coeff.
1	Manucure et/ou maquilleur(se) (1) – débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée non sanctionnée par un diplôme	100
2	– avec CAP d'esthétique-cosmétique ou avec 5 ans au moins d'exercice dans sa spécialité (2)	105
3	– avec CAP d'esthétique-cosmétique et au moins 5 ans de pratique dans sa spécialité après obtention du diplôme ou avec 10 ans au moins d'exercice dans l'une des 2 spécialités (2)	110
4	Esthéticien(ne) (1) – débutant(e) sans CAP d'esthétique-cosmétique mais avec une formation dispensée par un établissement technique, CFA ou lycée professionnel	105
5	– avec CAP d'esthétique-cosmétique ou au moins 5 ans d'exercice dans sa spécialité	115
6	– avec CAP d'esthétique-cosmétique et au moins 3 ans d'exercice après obtention du diplôme – avec brevet professionnel ou brevet de maîtrise d'esthétique cosmétique :	145
7	• ou avec 10 ans au moins d'exercice dans sa spécialité, avec ou sans CAP (2)	165
8	• et 3 ans au moins d'exercice dans sa spécialité après obtention du diplôme	180
9	• et 10 ans au moins d'exercice dans sa spécialité après obtention du diplôme	185

(1) La manucure doit exécuter des tâches simples de manucure et de beauté des pieds sous la responsabilité hiérarchique du chef d'entreprise. L'esthéticienne doit assurer tous les soins du visage et ceux prévus dans le cadre du diplôme de niveau V.

(2) La maquilleuse doit exécuter les fonctions de base de maquillage. Les temps de formation en apprentissage ou formation de 1^{re} technologie sont compris dans les temps d'exercice de la profession.

2° Agents administratifs et cadres

Classification	Coeff.
Agents de maîtrise	
Catégorie A : Directeur d'un service esthétique-cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de 6 opérateurs sous ses ordres	235
Catégorie B : Directeur d'un service esthétique-cosmétique ayant moins de 12 opérateurs sous ses ordres	290
Cadres : Directeur d'un service esthétique-cosmétique ayant au moins 12 opérateurs sous ses ordres	330

◆ Chap. III, art. 1-2

28 Employés non techniques ■

Niveau	Définition de l'emploi	Coeff.
1	Personnel de nettoyage ou de gros travail ; hôte d'accueil, de caisse et de vente [1 ^{re} année de pratique professionnelle (1)] ; manutentionnaire	100
2	Hôte d'accueil, de caisse et de vente [2 ^e et 3 ^e années de pratique professionnelle (1)] ; employé de comptabilité	110
3	Hôte d'accueil, de caisse et de vente [après 3 années de pratique professionnelle (1)]	120
4	Hôte d'accueil, de caisse et de vente [après 5 années de pratique professionnelle (1)] ; aide-comptable	130

(1) Par année de pratique professionnelle, il convient d'entendre les années d'exercice dans la profession à titre de salarié.

◆ Chap. III, art. 1-3

29 Personnels qualifiés, responsables d'établissement, animateurs réseaux, CQP « Manager de salon de coiffure » et Brevet de maîtrise coiffeur (BMC) niveau III ■

1° Personnels qualifiés et responsables d'établissement

a) *Personnels qualifiés* : titulaire du BP ou du BM, la personne qualifiée assume l'ensemble des responsabilités techniques et assure la bonne réalisation des prestations techniques effectuées par les collaborateurs du salon ainsi que la bonne utilisation des produits techniques (notamment concernant le maniement des produits renfermant de l'acide thioglycolique concentré entre 8 et 11 %).

La personne qualifiée bénéficie du statut d'agent de maîtrise. Toutefois, lorsqu'une personne qualifiée exerce également les fonctions de responsable d'établissement, elle doit bénéficier des dispositions afférentes à ce statut (v. ci-après).

La personne qualifiée bénéficie obligatoirement de l'un des 2 coefficients suivants, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Effectif de l'entreprise	Coefficient
De 1 à 9 salariés	190
≥ 10 salariés	270

Avenant n° 10 du 12-12-2007 : à compter du 3-3-2008, suppression de la classification « personne qualifiée » et des coefficients 190 et 270 afférents à cette fonction. Les bénéficiaires de ces coefficients conservent néanmoins, à titre exceptionnel, le statut d'agent de maîtrise ainsi que les avantages individuels acquis liés à ce statut.

b) *Responsables d'établissement* : le responsable d'établissement assure les responsabilités administratives et de gestion du salon de coiffure en l'absence du chef d'entreprise. Il possède une expérience ou une formation lui permettant notamment d'assurer l'encadrement du personnel, l'organisation du travail, la gestion et l'animation de son point de vente ainsi que la responsabilité, auprès de la direction, des objectifs à atteindre.

Le responsable d'établissement bénéficie du statut d'agent de maîtrise dans les entreprises de moins de 20 salariés et du statut de cadre dans les entreprises de 20 salariés et plus.

Effectif de l'entreprise	Coefficient
De 0 à 9 salariés	300
De 10 à 19 salariés	370
≥ 20 salariés	500

2° *Animateurs de réseaux ou de points de vente* : l'animateur de réseaux ou de points de vente exerce nécessairement son activité auprès de plusieurs établissements d'une même entreprise. Il assure notamment les missions suivantes :

- réalisation d'un audit des points de vente dont il a la charge ;
- réorganisation et développement du chiffre d'affaires de l'ensemble de ses points de vente ;
- gestion du personnel et des plannings prévisionnels ;
- suivi des performances et productivités individuelles ;
- mise en place de tableaux de bord et suivi de leur application.

Il bénéficie du statut de cadre. Il est classé à l'un des 3 coefficients suivants en fonction du nombre d'établissements sous sa responsabilité.

Nombre d'établissements	Coefficient
De 2 à 5 établissements	510
De 6 à 10 établissements	520
Plus de 10 établissements	530

3° CQP « Manager de salon de coiffure » et Brevet de maîtrise coiffeur (BMC) niveau III ◆ Avenant n°s 20 et 21 du 21-9-2010 étendus

Classification	Coeff.
Titulaire n'occupant pas les fonctions de manager au sein de l'établissement	
Titulaire du CQP ou du BMC (1)	200
Titulaire occupant les fonctions de manager au sein de l'établissement	
Titulaire du CQP ou du BMC dans un établissement de 0 à 9 salariés (1)	300
Titulaire du CQP ou du BMC dans un établissement de 10 à 19 salariés (1)	370
Titulaire du CQP ou du BMC dans un établissement de 20 salariés et plus (2)	500
(1) Statut d'agent de maîtrise.	
(2) Statut de cadre.	

◆ Chap. III, art. 1-4 modifié par avenant n° 10 du 12-12-2007 étendu par arrêté du 21-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à

compter du 3-3-2008 (un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au JO) ◆ Avenants n°s 20 et 21 du 21-9-2010 étendus par arrêté du 19-12-2011, JO 22-12-2011, applicables à compter de leur signature

30 Agents de maîtrise et cadres administratifs ■ Voir n° 34.

C

Sous-section 2 Nouvelles classifications

31 Employés techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure ■ Les emplois sont classés en 3 niveaux et 3 échelons. Les niveaux et échelons sont définis à partir de critères classants : qualification, compétences, tâches exercées, autonomie et responsabilisation. Délai d'application de la nouvelle classification : 8 mois à compter de la date d'extension de l'avenant (sauf pour les nouvelles embauches). Un tableau de pondération des critères de classement permet d'obtenir le positionnement de l'emploi.

1° Grille de classification des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure

a) Définition des critères de classement

Niv./Éch.	Emplois	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ responsabilité
Niv. 1					
Éch. 1	Coiffeur(se) débutant(e)	Formation CAP sans obtention du diplôme ou diplôme hors coiffure suivi d'un module qualifiant d'au moins 12 mois.	Travail en équipe. Connaissances des actes techniques de la coiffure, de l'emploi et de l'outillage. Notion de services au client.	Assimilation des outils et supports liés à l'activité. Travail en équipe. Accueil du client. Hygiène et propreté du salon et du poste de travail.	Utilisation des modes opératoires, consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. Maintien du bon déroulement du processus de travail.
Éch. 2	Coiffeur(se)	CAP coiffure ou diplôme niveau V hors coiffure suivi d'un module qualifiant de 12 mois + 1 module qualifiant coiffure de 6 mois.	Travail en équipe. Notion de services et de satisfaction du client. Mise en œuvre de techniques de coiffure. Respect des règles d'hygiène et de sécurité.	Utilisation des outils et supports liés à l'activité. Prise en charge du client. Hygiène et propreté du salon et du poste de travail.	Pas de responsabilité hiérarchique.
Éch. 3	Coiffeur(se) confirmé(e)	CAP coiffure ou mention complémentaire ou diplôme niveau V hors coiffure suivi d'un module qualifiant coiffure de 12 mois + 1 module qualifiant coiffure de 6 mois [ou titulaire d'un diplôme coiffure niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois (5)].	Maîtrise du travail en équipe. Savoir-faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client. Mise en œuvre des techniques de coiffure. Conseil et vente. Transmission des connaissances. Connaissance et respect des règles d'hygiène et de sécurité.	Utilisation et optimisation des outils et supports liés à l'activité. Accueil du client (du diagnostic à l'encaissement). Tuteur. Hygiène et propreté du salon et du poste de travail.	Faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prise d'initiative concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.
Niv. 2					
Éch. 1	Coiffeur(se) qualifié(e) OU technicien(ne)	CAP ou [et (6)] BP ou diplôme niveau IV hors coiffure suivi d'un module qualifiant coiffure de 12 mois + 1 module qualifiant coiffure de 6 mois [ou titulaire d'un diplôme coiffure niveau V ou du niveau IV ayant suivi un module de formation qualifiant de 6 mois (5)].	Utilisation de la polyvalence sur les actes techniques et de services de coiffure. Intégration dans ses actions de la notion de gestion des stocks. Aptitude à transmettre des connaissances. Connaissance et application des règles d'hygiène et de sécurité.	Maîtrise des outils et supports liés à l'activité. Accueil du client (du diagnostic à l'encaissement). Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Veille à l'hygiène et à la propreté du salon et du poste de travail.	Faire une face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prise d'initiative concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.
Éch. 2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) (1) OU technicien(ne) qualifié(e) (1)	CAP ou [et/ou (6)] BP ou diplôme niveau IV hors coiffure suivi de 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois, [ou titulaire d'un diplôme niveau V ou du niveau IV coiffure ayant suivi 1 module de formation qualifiant de 12 mois (5)].	Maîtrise de la polyvalence et de l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de services et de gestion des stocks. Aptitude à gérer les actions commerciales. Maîtrise, respect et application des règles d'hygiène et de sécurité. Maîtrise de la transmission des connaissances.	Maîtrise des outils et supports liés à l'activité. Utilisation des outils de gestion de caisse. Contrôle l'ensemble des actes techniques. Tuteur d'un jeune en formation en alternance. Participation en collaboration avec son supérieur à la réalisation d'opération commerciale. Fidélisation et gestion de la clientèle. Veille à l'hygiène et à la propreté du salon.	Faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique [faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique (2)]. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.

Éch. 3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) (1) OU assissant(e) manager (1) OU technicien(ne) hautement qualifié(e) (1)	CAP ou [et/ou (6)] BP ou diplôme niveau III hors coiffure suivi de 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois, ou CQP manager de salon de coiffure [CQP responsable de salon de coiffure (7)], ou BM III, [ou titulaire d'un diplôme niveau V ou de niveau IV coiffure ayant suivi 1 module de formation qualifiant de 12 mois (5)], [BTS « Métiers de la coiffure » (8)].	Maîtrise la polyvalence et l'organisation des aspects techniques de la coiffure, de services. Maîtrise de la gestion des stocks et de caisse. Gestion et suivi des actions commerciales. Maîtrise de la gestion du client. Maîtrise et application des règles d'hygiène et de sécurité.	Maîtrise des outils et supports liés à l'activité. Gestion et optimisation des stocks. Gestion des outils de caisse. Tuteur d'un jeune en alternance. Capacité à écouter, comprendre et convaincre. Implication. Motivation de l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Assistance à la mise en œuvre des opérations commerciales. Transmission de consignes claires et précises. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon.	Faire face aux situations sans contrôle hiérarchique [faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique (2)]. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique. Responsabilité des décisions prises.
Niv. 3					
Éch. 1	Manager [débutant(e)] (3) (1)	CAP ou [et/ou (6)] BP ou diplôme niveau III hors coiffure suivi de 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois, ou CQP manager de salon de coiffure [CQP responsable de salon de coiffure (7)], ou BM III, [BTS « Métiers de la coiffure » (8)].	Maîtrise et optimisation de la gestion du client. Maîtrise de la gestion des stocks. Prise d'initiatives. Gestion et optimisation de l'organisation du travail en fonction des flux. Anticipation des points bloquants. Délégation et prise de recul en cas de difficultés rencontrées. Connaissance de la législation du travail, de l'hygiène et de la sécurité.	Implication dans les actions du salon. Capacité à écouter, comprendre et convaincre. Motivation de l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Transmission de consignes claires et précises. Fixation et hiérarchisation des priorités. Élaboration d'un préplanning d'activité pour validation du supérieur. Proposition au supérieur d'un plan de formation des salariés. Participation et mise en œuvre des opérations commerciales. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon.	Faire face aux situations sans contrôle hiérarchique [faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique (2)]. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en rendant des comptes au supérieur hiérarchique. Responsabilité des décisions prises. Participation à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prise de décisions opérationnelles appropriées.
Éch. 2	Manager confirmé(e) (4) OU animateur(trice) de réseau [débutant(e)] (3) (4)	CAP ou [et/ou (6)] BP ou CQP manager de salon de coiffure [CQP responsable de salon de coiffure (7)], ou BM III, ou diplôme niveau III hors coiffure + expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management [BTS « Métiers de la coiffure » (8)].	Maîtrise et optimisation de la gestion du client. Compétences nécessaires à la gestion des stocks. Gestion de l'application de la réglementation économique et sociale. Optimisation des relations humaines et maîtrise des techniques pour atteindre les objectifs. Préparation et lecture d'un tableau de bord. Maîtrise de règles d'hygiène et de sécurité. Encadrement : évaluation des contraintes économiques, sociales et commerciales pour définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : maîtrise de l'approche commerciale, économique du secteur pour participer à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.	Structuration des ressources humaines et matérielles. Négociation. Délégation à bon escient. Analyse et rédaction des rapports d'activité. Capacité à écouter, comprendre et convaincre pour atteindre les objectifs fixés. Élaboration d'une fiche de poste et participation au recrutement et à l'intégration des salariés. Organisation et préparation du planning de formation des salariés sous ses ordres. Élaboration du planning d'activité et soumission à son supérieur. Élaboration d'un plan d'action commerciale. Optimisation et responsabilité de la gestion des stocks. Veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon. Communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon. Faire face, anticiper et gérer les imprévus.	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique [faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle du supérieur hiérarchique (2)]. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en rendant des comptes au supérieur hiérarchique. Responsabilité des décisions prises. Participation à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prise de décisions opérationnelles appropriées.

Éch. 3	Manager hautement qualifié(e) (4) OU animateur(trice) de réseau confirmé(e) (4)	CAP et/ou BP + CQP manager de salon de coiffure [CQP responsable de salon de coiffure (7)], ou BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management, ou diplôme niveau III hors coiffure + expérience d'au moins 3 ans [2 ans (6)] sur un poste de management et/ou d'animation de point de vente, [BTS « Métiers de la coiffure » (8)].	Prise en compte de la législation du droit du travail. Maîtrise de la gestion d'équipe, de la réalisation de planning d'activité et de tableaux de bord. Appréhension des relations humaines et maîtrise des techniques pour atteindre les objectifs. Elaboration des actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie. Encadrement : évaluation des contraintes économiques, sociales et commerciales pour définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : maîtrise de l'approche commerciale, économique du secteur pour participer à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.	Élaboration et suivi des tableaux de bord d'activité avec le manager concerné. Participation au recrutement. Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles. Gestion des managers sous son autorité. Création des conditions techniques pour atteindre les objectifs. Veille au respect des actions commerciales, des valeurs de l'entreprise, de l'esprit d'équipe. Veille au respect des règles d'hygiène et de propreté du salon. Interface avec les sous-traitants et fournisseurs.	Faire face aux situations sans assistance hiérarchique. Prise d'initiative nécessaire aux différents modes opératoires en rendant des comptes au supérieur hiérarchique. Responsabilité des erreurs commises et des décisions prises. Participation à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prise de décisions opérationnelles appropriées. Valorisation de l'entreprise à l'extérieur.
--------	---	---	--	---	---

(1) Affiliation au régime de retraites des agents de maîtrise. Disposition résultant de l'avenant n° 1 du 3-7-2013 étendu pour les emplois du niveau 2 échelon 2 (coiffeur hautement qualifié et technicien qualifié).
(2) Avenant n° 1 du 3-7-2013 étendu.
(3) Terme supprimé Avenant n° 1 du 3-7-2013 étendu.
(4) Affiliation au régime de retraites des cadres. Disposition résultant de l'avenant n° 1 du 3-7-2013 étendu pour l'emploi d'animateur de réseau (niveau 3 échelon 2).
(5) Qualification supprimée Avenant n° 32 du 19-2-2014 étendu.
(6) Avenant n° 32 du 19-2-2014 étendu.
(7) Avenant n° 2 du 19-2-2014 étendu.
(8) Avenant n° 3 du 1-10-2015 non étendu.

b) Pondération des critères de classement

Niv./Éch.	Compétences	Tâches exercées	Autonomie/ responsabilité	Jours de formation suivis (1)	Nombre de points maximum
Niv. 1					
Éch. 1	2	5	1	2	10
Éch. 2	7	9	2	2	20
Éch. 3	12	10	4	4	30
Niv. 2					
Éch. 1	18	14	5	3	40
Éch. 2	24	18	12	6	60
Éch. 3	34	28	22	6	90
Niv. 3					
Éch. 1	48	36	28	8	120
Éch. 2	55	40	35	10	140
Éch. 3	66	34	48	12	160

(1) Le nombre de jours de formation suivi par an doit être au minimum de : 2 jours pour le niveau 1 ; 3 jours pour le niveau 2, échelon 1 ; 4 jours pour le niveau 2, échelons 2 et 3 ; 5 jours pour le niveau 3, échelon 1 et 6 jours pour le niveau 3, échelons 2 et 3.

2° Tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification

Coefficient	Classification actuelle	Equivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Echelon	
100-110	Assistant ou coiffeur débutant	1	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur	1	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	1	3	Coiffeur(se) confirmé(ée)
140-150	Coiffeur qualifié	2	1	Coiffeur(se) qualifié(ée), technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	2	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(ée), technicien(ne) qualifié(ée)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	2	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée), assistant(te) manager, technicien(ne) hautement qualifié(ée)
300	Responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ou titulaire d'un CQP ou BM III avec fonctions	3	1	Manager débutant(te)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire d'un CQP ou BM III avec fonctions	3	2	Manager confirmé(ée)
500	Responsable d'établissement de + de 20 salariés ou titulaire d'un CQP ou BM III avec fonctions	3	3	Manager hautement confirmé(ée),
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(te)

Coefficient	Classification actuelle	Equivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Echelon	
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(ee)
530	Animateur de réseau de + de 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(ee)

◆ *Avenant n° 23 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 26-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO) modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 19-2-2014 étendu par arrêté du 27-10-2014, JO 1-11-2014, applicable à compter du 19-2-2014 (date de signature) et par avenant n° 3 du 1-10-2015 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son extension* ◆ *Avenant n° 32 du 19-2-2014 étendu par arrêté du 27-10-2014, JO 1-11-2014, applicable à compter du 19-2-2014 (date de signature)*

Niveau	Définition de l'emploi	Coeff.
1	Personnel de nettoyage ou de gros travail ; manutentionnaire	100
2	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité	110
3	Hôte d'accueil, de caisse et de vente et employé(e) de comptabilité ayant 3 ans d'exercice dans la profession	120
4	Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 ans d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; secrétaire	130

◆ *Avenant n° 10 du 12-12-2007 étendu par arrêté du 21-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 3-3-2008 (un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au JO)*

32 Emplois de l'esthétique-cosmétique ■

Niveau	Définition de l'emploi	Coeff.
1	Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme OU esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105
2	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 ans d'exercice dans la profession [OU manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 3 ans d'exercice dans la profession (1)] OU esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 ans d'exercice dans la profession	115
3	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 ans dans sa spécialité après l'obtention du diplôme [OU manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 5 ans d'exercice après l'obtention du CQP (1)] OU esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 ans [5 ans (1)] d'exercice après l'obtention du diplôme	125
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac pro de l'esthétique-cosmétique	135
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 ans d'exercice après l'obtention du diplôme	145
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 ans d'exercice après l'obtention du diplôme	165

(1) *Avenant n° 24 du 16-4-2012 étendu.*

◆ *Avenant n° 10 du 12-12-2007 étendu par arrêté du 21-2-2008, JO 1-3-2008, applicable du 3-3-2008 (un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au JO)*
 ◆ *Avenant n° 24 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 15-8-2012, applicable à compter du 1-9-2012 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)*

33 Emplois non techniques ■

34 Agents de maîtrise et cadres administratifs ■

Catégorie	Classification	Coeff.
1	Agents de maîtrise	
1	Secrétaire de direction	230
2	Comptable	240
3	Attaché de direction	250
4	Chef de service administratif et directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés	285
5	Chef du personnel et comptable qualifié	295
6	Directeur commercial d'un établissement de plus de 15 salariés	305
II	Cadres administratifs	
	Directeur administratif	330
Positions supérieures		> 330

◆ *Chap. I, art. 1-4-3*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

35 Prime d'ancienneté ■ Pour toutes les catégories de salariés, prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel fixée comme suit.

Ancienneté dans l'entreprise (1)	1-11-2008 (2)	1-1-2015 (3)	1-1-2016 (4)
A partir de 5 ans d'ancienneté	26,30 €	27,60 €	
A partir de 7 ans d'ancienneté	37,95 €	39,85 €	
A partir de 9 ans d'ancienneté	49,00 €	51,45 €	
A partir de 12 ans d'ancienneté	64,00 €	67,20 €	
A partir de 15 ans d'ancienneté	78,00 €	81,90 €	

(1) L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

(2) *Avenant n° 12 du 16-7-2008 étendu par arrêté du 23-10-2008, JO 30-10-2008, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*

(3) *Avenant n° 33 du 30-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*

(4) *Avenant n° 37 du 8-7-2015 étendu par arrêté du 26-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*

Prime versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

◆ *Chap. III, art. 2 repris par avenant n° 10 du 12-12-2007 étendu par arrêté du 21-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 3-3-2008 (un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au JO)*

36 Prime des responsables d'établissement

Dispositions abrogées par avenant n° 23 du 16-4-2012 étendu et maintenues en synthèse à titre historique : prime dont le montant, l'assiette et la périodicité doivent être fixés dans le contrat de travail en fonction des responsabilités confiées. Son montant ne peut être inférieur à 5 % du salaire minimum garanti et doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

NDLR : l'avenant n° 6 du 3-11-2005 étendu a intégré la prime des responsables d'établissement dans les salaires minima et l'a abrogé sans modifier les dispositions générales de la CC la prévoyant *Chap. III, art.1-4*. Ces dispositions générales ont ensuite été abrogées par l'avenant n° 23 du 16-4-2012 étendu instituant la nouvelle classification.

◆ *Chap. III, art. 1-4 abrogé par avenant n° 23 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 26-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO)*

37 Rémunération variable et clause d'objectifs

1° Bénéficiaires : employés techniques de la coiffure, coiffeurs, et employés de l'esthétique-cosmétique.

2° Fixation de l'objectif dans le contrat de la manière suivante : salaire de base conventionnel ou contractuel (calculé sur l'horaire collectif pratiqué), majoré des heures supplémentaires si elles existent, multiplié par un coefficient 3,4.

3° Rémunération variable versée si chiffre d'affaires HT (montant des prestations individuelles) > objectif. Pourcentage fixé par le chef d'entreprise (sans pouvoir être < 10 %) de la différence entre les deux montants. Versement mensuel.

REMARQUE : les clauses d'objectif et de rémunération variable déjà en vigueur ne peuvent être remises en cause sauf celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant, avec, dans ce cas, un délai de révision de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 13 du 20-11-2008.

◆ *Avenant n° 13 du 20-11-2008 étendu par arrêté du 23-7-2009, JO 30-7-2009, applicable à compter du 1-8-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

38 Travail des jours fériés et du dimanche ■ Voir nos 11 et 14.

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

◆ *Chap. I, art. 16*

40 Mise à disposition du matériel et de l'outillage

Obligation pour l'employeur de mettre à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail.

◆ *Avenant n° 29 du 2-7-2012 étendu par arrêté du 29-3-2013, JO 11-4-2013, applicable à compter du 1-5-2013 (1^{er} jour du*

mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)

41 Rémunération des apprentis

1° Apprentis préparant une formation de niveau V : salaire minimum fixé par la loi en % du SMIC (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) majoré de 2 points.

2° Apprentis préparant une formation de niveau IV

a) *Apprentis ayant obtenu un diplôme de niveau V par la voie de l'apprentissage*

Age de l'apprenti	Rémunération minimale	
	1 ^{re} année	2 ^e année
< 18 ans	57 % du SMIC	67 % du SMIC
18 à 20 ans	67 % du SMIC	77 % du SMIC
≥ 21 ans	80 % du SMIC (1)	

(1) Sous réserve de la rémunération plus favorable déterminée en % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé Arrêté du 6-5-2013, JO 29-5-2013.

b) *Apprentis ayant obtenu un diplôme de niveau V par formation ou enseignement dans un lycée professionnel*

1. Avant le 1-6-2013 : salaire minimum fixé par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2. A compter du 1-6-2013 : salaire minimum identique à celui prévu pour les apprentis ayant obtenu un diplôme de niveau V par la voie de l'apprentissage (v. ci-avant).

◆ *Chap. II, art. 1-3 modifié par avenant n° 28 du 2-7-2012 étendu par arrêté du 6-5-2013, JO 29-5-2013, applicable à compter du 1-6-2013 (1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO)*

42 Rémunération des contrats de professionnalisation

Age du titulaire	Qualification < bac professionnel (1)	Qualification ≥ bac professionnel (1) (2)
16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
21 à 25 ans révolus (3)	70 % du SMIC	80 % du SMIC

(1) *Ou titre ou diplôme professionnel de même niveau.*
 (2) *Augmentation de rémunération de 10 points pour tous les diplômés ≥ niveau IV.*
 (3) *Lorsque le titulaire atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, le montant de la rémunération est réévalué à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où il atteint 21 ans.*

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC et à 85 % du salaire minimum conventionnel.

◆ *Accord du 3-7-2013 étendu par arrêté du 18-12-2013, JO 26-12-2013, applicable à compter de sa date de signature, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

Sous-section 1 Salaires minima selon les anciennes classifications

43 Salaires minima des emplois techniques et de coiffeurs ■ Base 151,67 heures par mois.

1° Montant

	Coeff. 100	Coeff. 110	Coeff. 120	Coeff. 130	Coeff. 140	Coeff. 150	Coeff. 160
Au 1-12-2010 (1)	1 360 €	1 370 €	1 375 €	1 385 €	1 425 €	1 460 €	1 555 €

(1) *Avenant n° 18 du 18-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*

2° Salarié (quel que soit son niveau) pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils : tous les accords susvisés prévoient une majoration du salaire minimum de 48,78 €.

44 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique ■ Base 151,67 heures par mois.

1° Employés

	Coeff. 100	Coeff. 105	Coeff. 110	Coeff. 115	Coeff. 145	Coeff. 165	Coeff. 180	Coeff. 185
Au 1-4-2006 (1)	1 220 €	1 230 €	1 240 €	1 245 €	1 255 €	1 265 €	1 285 €	1 310 €

(1) Avenant n° 6 du 3-11-2005 étendu par arrêté du 14-3-2006, JO 23-3-2006, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, repris par avenant n° 1 du 10-7-2006 étendu par arrêté du 3-4-2007, JO 17-4-2007 qui l'annule et le remplace et qui est applicable à compter du 19-4-2007 (un jour franc après la publication au JO de son arrêté d'extension).

2° Agents de maîtrise et cadres

	Coeff. 235	Coeff. 290	Coeff. 330
Au 26-4-2005 (1)	1 517 €	1 775 €	1 969 €

(1) Au 24-10-2005 pour les non-adhérents Avenant n° 1 du 18-3-2005 étendu par arrêté du 12-10-2005, JO 23-10-2005.

45 Salaires minima des emplois non techniques ■

Base 151,67 heures par mois.

	Coeff. 100	Coeff. 110	Coeff. 120	Coeff. 130
Au 1-4-2006 (1)	1 220 €	1 230 €	1 245 €	1 260 €

(1) Avenant n° 6 du 3-11-2005 étendu par arrêté du 14-3-2006, JO 23-3-2006, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, repris par avenant n° 1 du 10-7-2006 étendu par arrêté du 3-4-2007, JO 17-4-2007 qui l'annule et le remplace et qui est applicable à compter du 19-4-2007 (un jour franc après la publication au JO de son arrêté d'extension).

46 Salaires minima des personnels qualifiés, responsables d'établissements, animateurs de réseaux et managers ■ Base 151,67 heures par mois.

1° Salaires minima des personnes qualifiées et responsables d'établissement

	Personnes qualifiées		Responsable d'établissement		
	Coeff. 190	Coeff. 270	Coeff. 300	Coeff. 370	Coeff. 500
Au 1-12-2010 (1)	-	-	1 817 €	2 131 €	2 704 €

(1) Avenant n° 18 du 18-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.

Sous-section 2 Salaires minima selon les nouvelles classifications

48 Salaires minima des emplois techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure ■

Niveau	Echelon	Emplois	1-12-2012 (1)	1-1-2015 (2)	1-1-2016 (3)
1	1	Coiffeur débutant	1 420 €	1 470 €	1 484 €
	2	Coiffeur	1 435 €	1 475 €	1 489 €
	3	Coiffeur confirmé	1 450 €	1 480 €	1 494 €
2	1	Coiffeur qualifié	1 470 €	1 500 €	1 514 €
		Technicien	1 500 €	1 530 €	1 544 €
	2	Coiffeur hautement qualifié	1 590 €	1 620 €	1 635 €
		Technicien qualifié			
	3	Coiffeur très hautement qualifié	1 720 €	1 740 €	1 756 €
Assistant manager					
3	1	Manager débutant	1 870 €	1 895 €	1 911 €
		Manager confirmé	2 248 €	2 270 €	2 289 €
	2	Animateur débutant	2 664 €	2 680 €	2 702 €
		Manager hautement qualifié	2 825 €	2 840 €	2 863 €
	3	Animateur de réseau confirmé	2 872 €	2 890 €	2 914 €

(1) Avenant n° 23 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 26-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.
(2) Avenant n° 33 du 30-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.
(3) Avenant n° 37 du 8-7-2015 étendu par arrêté du 26-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

49 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique ■

La rémunération du responsable d'établissement se compose :

— d'une partie fixe au moins égale au salaire minimum garanti (v. ci-avant) ;

— d'une prime (v. n° 36).

Majoration minimum de 10 % des salaires minima conventionnels pour les responsables d'établissement dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours.

2° Salaires minima des animateurs de réseaux ou de points de vente

	Coeff. 510	Coeff. 520	Coeff. 530
Au 1-12-2010 (1)	2 537 €	2 659 €	2 745 €

(1) Avenant n° 18 du 18-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.

3° Salaires minima des titulaires du CQP « Manager de salon de coiffure » et du Brevet de maîtrise coiffeur (BMC) niveau III

	Coeff. 200	Coeff. 300	Coeff. 370	Coeff. 500
Au 21-9-2010 (1)	1 670 €	1 780 €	2 100 €	2 665 €

(1) Avenant n° 21 du 21-9-2010 étendu par arrêté du 19-12-2011, JO 22-12-2011, applicable à compter de sa signature.

47 Salaires minima des agents de maîtrise et cadres administratifs ■ Voir n° 51.

	Coeff. 105	Coeff. 115	Coeff. 125	Coeff. 135	Coeff. 145	Coeff. 155	Coeff. 165
Au 1-12-2010 (1)	1 355 €	1 365 €	1 370 €	1 375 €	1 380 €	1 400 €	1 425 €
Au 1-9-2012 (2)	1 410 €	1 415 €	1 420 €	1 440 €	1 450 €	1 460 €	1 470 €
Au 1-1-2015 (3)	1 470 €	1 475 €	1 485 €	1 500 €	1 510 €	1 520 €	1 530 €
Au 1-1-2016 (4)	1 482 €	1 487 €	1 497 €	1 512 €	1 523 €	1 533 €	1 543 €

(1) *Avenant n° 18 du 18-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*
(2) *Avenant n° 24 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 15-8-2012, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*
(3) *Avenant n° 33 du 30-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.*
(4) *Avenant n° 37 du 8-7-2015 étendu par arrêté du 26-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.*

50 Salaires minima des emplois non techniques ■

	Coeff. 100	Coeff. 110	Coeff. 120	Coeff. 130
Au 1-12-2010 (1)	1 355 €	1 365 €	1 370 €	1 390 €
Au 1-9-2012 (2)	1 410 €	1 415 €	1 420 €	1 460 €
Au 1-1-2015 (3)	1 470 €	1 475 €	1 480 €	1 520 €
Au 1-1-2016 (4)	1 482 €	1 487 €	1 492 €	1 533 €

(1) *Avenant n° 18 du 18-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*
(2) *Avenant n° 24 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 15-8-2012, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*
(3) *Avenant n° 33 du 30-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.*
(4) *Avenant n° 37 du 8-7-2015 étendu par arrêté du 26-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.*

51 Salaires minima des agents de maîtrise et cadres administratifs ■

	Coeff. 230	Coeff. 240	Coeff. 250	Coeff. 285	Coeff. 295	Coeff. 305	Coeff. 330	Coeff. > 330
Au 1-12-2010 (1)	1 568 €	1 588 €	1 649 €	1 811 €	1 865 €	1 950 €	2 070 €	2 345 €
Au 1-9-2012 (2)	1 600 €	1 620 €	1 682 €	1 850 €	1 905 €	1 990 €	2 115 €	2 395 €
Au 1-1-2015 (3)	1 660 €	1 660 €	1 690 €	1 890 €	1 950 €	2 030 €	2 150 €	2 440 €
Au 1-1-2016 (4)	1 674 €	1 674 €	1 704 €	1 906 €	1 967 €	2 047 €	2 168 €	2 460 €

(1) *Avenant n° 18 du 18-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*
(2) *Avenant n° 24 du 16-4-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 15-8-2012, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.*
(3) *Avenant n° 33 du 30-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.*
(4) *Avenant n° 37 du 8-7-2015 étendu par arrêté du 26-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.*

