

A close-up, black and white photograph of a hand holding a pen, writing on a document. The pen is a fountain pen with a silver nib and a black barrel. The hand is positioned in the upper left, and the pen is angled downwards towards the center. The document is slightly out of focus, showing some faint lines of text. The overall mood is professional and focused.

Juin 2024

# REMUNERATION ET COTISATIONS SOCIALES

---

DANS LES ENTREPRISES DE COIFFURE



UNION NATIONALE  
DES ENTREPRISES  
DE COIFFURE

# Sommaire

## La rémunération des salariés

FICHE 1

A page 3  
B page 7  
C page 8  
D page 9

## Les cotisations sociales applicables aux salariés

FICHE 2

A page 10  
B page 14

## Les jeunes en contrat de professionnalisation

FICHE 3

Page 18

## Les jeunes en contrat d'apprentissage

FICHE 4

Page 19

## Barème de saisie des rémunérations

FICHE 5

Page 23

Ce guide est à jour au 1<sup>er</sup> juin 2024

# La rémunération des salariés

## Les salaires minimum conventionnels

Les grilles ci-après intègrent l'avenant n°48 du 23 janvier 2024 étendu et applicable au 1<sup>er</sup> juin 2024.

### LES EMPLOIS TECHNIQUES DE LA COIFFURE

	QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TACHES À EXERCER	AUTONOMIE/ RESPONSABILISATION	SALAIRE MINIMAL
<b>NIVEAU 1</b> ÉCHELON 1  Coiffeur (se) débutant(e)	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme. OU Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois.	Savoir travailler en équipe. Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outillage professionnel. Intégrer la notion de service au client dans ses actions.	Assimile au mieux les outils et supports liés à son activité. Sait travailler en équipe. Accueille le client. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.	1 794 €
<b>NIVEAU 1</b> ÉCHELON 2  Coiffeur (se)	Titulaire du CAP coiffure. OU Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois.	Savoir travailler en équipe. Intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions. Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure. Respecter les règles d'hygiène et de sécurité.	Utilise au mieux les outils et supports liés à son activité. Prise en charge du client. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.	1 794 €
<b>NIVEAU 1</b> ÉCHELON 3  Coiffeur (se) confirmé(e)	Titulaire du CAP coiffure. OU Titulaire d'une mention complémentaire. OU Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois OU Titulaire du Certificat «Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus»(6)	Maîtriser le travail en équipe. Savoir faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions. Mettre en œuvre les techniques de coiffure. Savoir conseiller et vendre. Savoir transmettre ses connaissances. Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité.	Utilise et optimise au mieux les outils et supports liés à son activité. Accueil du client du diagnostic à l'encaissement. Tuteur. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.	1 804 €



<p><b>NIVEAU 3</b> <b>ÉCHELON 1</b> Affiliation régime retraite agents de maîtrise (1)</p> <p>Manager (1)</p>	<p>Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP (3). OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois. OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (2) OU Titulaire du Certificat «Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus»(6) OU Titulaire BM III. OU BTS " Métiers de la coiffure " (4)</p>	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients. Maîtriser la gestion des stocks. Savoir prendre des initiatives. Savoir optimiser et gérer l'organisation du travail en fonction des flux. Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées. Savoir anticiper les points bloquants. Connaître la législation du travail, d'hygiène et de sécurité</p>	<p>S'engage et s'implique dans les actions du salon. Sait, écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même. Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés. Transmet des consignes de manière claires et précises. Fixe les priorités et sait les hiérarchiser. Élabore un pré planning d'activité aux fins de validation par son supérieur hiérarchique. Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique. Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique. Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Salarié qui sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique (1). Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique. Assume les décisions prises. Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prend des décisions opérationnelles appropriées.</p>	<p>2 134 €</p>
<p><b>NIVEAU 3</b> <b>ÉCHELON 2</b> Affiliation régime retraite des cadres (1)</p> <p>Manager confirmé(e)</p> <p>OU</p> <p>Animateur (trice) de réseau(1)</p>	<p>Titulaire du CAP coiffure. ET/OU Titulaire du BP (3). OU Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (2) OU Titulaire BM III. OU Titulaire du Certificat «Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus»(6) OU Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management. OU BTS " Métiers de la coiffure " (4). OU Bachelor " Coiffure et Entrepreneuriat " (5)</p>	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients. Posséder les compétences nécessaires à la gestion des stocks. Savoir gérer l'application de la réglementation économique et sociale. Optimiser les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs. Savoir lire et préparer un tableau de bord. Maîtriser les règles en matière d'hygiène et sécurité. Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.</p>	<p>Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose. Négocie. Délègue à bon escient. Analyse, synthétique et rédige les rapports d'activité. Sait écouter, comprendre et convaincre en vue d'atteindre les objectifs fixés. Élabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise. Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres. Élabore le planning d'activité et le soumet à son supérieur hiérarchique. Élabore le plan d'action commerciale. Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation. Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon. S'implique dans une communication active ascendante/descendante en phase avec les spécifiés du salon. Fait face aux imprévus, les anticipe et les gère.</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique (1). Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique. Assume les erreurs commises et sait y faire face. Assume les décisions prises. Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité. Prend des décisions opérationnelles appropriées.</p>	<p>2 564 €</p> <p>3 052 €</p>

<p><b>NIVEAU 3</b> <b>ÉCHELON 3</b> Affiliation régime retraite des cadres (1)</p> <p>Manager hautement qualifié(e)</p> <p>OU</p> <p>Animateur (trice) de réseau confirmé(e)</p>	<p>Titulaire du CAP et/ou du BP et titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure (2) ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management.</p> <p>OU</p> <p>Titulaire du Certificat «Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus»(6)</p> <p>OU</p> <p>Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans (3) sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente.</p> <p>OU</p> <p>BTS " Métiers de la coiffure " (4).</p> <p>OU</p> <p>Bachelor " Coiffure et Entreprenariat " après deux ans d'expérience sur un poste correspondant à la formation avec pratique des composantes de son référentiel (5)</p>	<p>Prendre en compte la législation en matière du droit du travail.</p> <p>Maîtriser la gestion d'équipe.</p> <p>Maîtriser la réalisation de planning, d'activité, de tableaux de bords.</p> <p>Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs.</p> <p>Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie.</p> <p>Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer les contraintes économiques, sociale et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité.</p> <p>Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.</p>	<p>Élabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi.</p> <p>Participe au recrutement des futurs collaborateurs.</p> <p>Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles.</p> <p>Gère les "managers" sous son autorité.</p> <p>Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs.</p> <p>Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise.</p> <p>Veille au respect des valeurs de l'entreprise.</p> <p>Veille au respect de l'esprit d'équipe.</p> <p>Fait respecter les règles en matière d'hygiène et propreté du salon.</p> <p>Interface avec les sous-traitants et fournisseurs.</p>	<p>Salarié qui sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique.</p> <p>Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Assume les erreurs commises et sait y faire face.</p> <p>Assume les décisions prises.</p> <p>Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité.</p> <p>Prend des décisions opérationnelles appropriées.</p> <p>Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur.</p>	<p>3 197 €</p> <p>3 291 €</p>
	<p>(1) Avenant 1 du 3 juil. 2013 à l'avenant 23 étendu  (2) Avenant 2 du 19 fév. 2014 à l'avenant 23 étendu  (3) Avenant 32 du 19 fév. 2014 étendu  (4) Avenant 3 du 1er oct. 2015 à l'avenant 23 étendu  (5) Avenant 43 du 6 novembre 2020 - Bachelor " Coiffure et entreprenariat " étendu  (6) Avenant 47 du 11 mai 2023 étendu</p>				

Grille de classification issue de l'avenant n° 48 du 23 janvier 2024, étendu au JO du 31 mai 2024

## POINT COMPLEMENTAIRE :

### Calcul pour les salariés à temps partiel

Le salaire minimum conventionnel qui doit être attribué à un salarié à temps partiel s'obtient en proratisant le salaire minimum conventionnel dû pour un salarié à temps plein par rapport à sa durée de travail mensuelle. Il convient ainsi de diviser le salaire minimum conventionnel correspondant à son NIVEAU et ÉCHELON par 151,67 et de le multiplier par sa durée du travail mensuelle.

#### Exemple

Le salarié au coefficient NIVEAU II ECHELON 2 effectuant 100 heures de travail par mois devra percevoir au minimum une rémunération de : 1 900,00 € pour un temps plein / 151,67 x 100 heures de travail, soit **1 252,72 €** par mois.



## LES EMPLOIS CONNEXES DE LA COIFFURE

EMPLOIS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE		
DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme <b>OU</b> Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105	1 785 €
Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession <b>OU</b> Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession <b>OU</b> Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	115	1 794 €
Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme <b>OU</b> Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce certificat <b>OU</b> Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	125	1 804 €
Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique	135	1 813 €
Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	145	1 829 €
Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique	155	1 900 €
Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	165	2 009 €
EMPLOYÉS NON TECHNIQUES		
DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Personnel de nettoyage ou de gros travail Manutentionnaire	100	1 785 €
Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente Employé(e) de comptabilité	110	1 794 €
Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession Employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession	120	1 804 €
Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession Aide-comptable Secrétaire	130	1 813 €
AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES ADMINISTRATIFS		
DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
<b>I. – Agents de maîtrise</b>		
Secrétaire de direction	230	1 876 €
Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	240	1 876 €
Attaché de direction	250	1 908 €
Chef de service administratif : dirige, sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise, un service aux attributions délimitées, Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés	285	2 170 €
Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295	2 200 €
Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés	305	2 310 €
<b>II. – Cadres administratifs</b>		
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330	2 421 €
<b>III. – Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures</b>		
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent	Coefficients au-dessus de 330	2 743 €

Grille de classification issue de l'avenant n° 48 du 23 janvier 2024, étendu au JO du 31 mai 2024

## La prime d'ancienneté

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT MENSUEL
À partir de 5 ans	36 €
À partir de 7 ans	49 €
À partir de 9 ans	64 €
À partir de 12 ans	82 €
À partir de 15 ans	99 €
À partir de 20 ans	117 €

*Grille des primes d'ancienneté issue de l'avenant n° 48 du 23 janvier 2024, étendu au JO du 31 mai 2024*

### ATTENTION !

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. A défaut celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.



## La part variable de rémunération

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2009, **les employés techniques de la coiffure ainsi que les employés de l'esthétique et cosmétique doivent percevoir une « part variable de rémunération »** (avenant n° 13 du 20 novembre 2008). Cette part variable doit obligatoirement figurer dans le contrat de travail (cf. circulaire FNC n° 09-113 pour davantage d'information).

### ■ CONDITION POUR BENEFICIER DE LA PRIME

Pour bénéficier de la part variable de rémunération, **le salarié doit atteindre un objectif mensuel minimum** de chiffre d'affaires (CA) hors taxes (HT) sur les « prestations de service ». Si le CA HT réalisé est inférieur ou égal à l'objectif fixé, le salarié doit uniquement percevoir son salaire de base. Cet objectif est calculé de la manière suivante :

**Salaire de base conventionnel ou contractuel X 3,4**. A noter que les heures supplémentaires / complémentaires effectuées sont comprises dans le salaire de base, et non la prime d'ancienneté.

#### Exemple :

*Pour un salarié à temps plein, classé au NIVEAU II ECHELON 2 avec 6 ans d'ancienneté et sans heures supplémentaires qui perçoit le minimum conventionnel, l'objectif HT à atteindre est de : 1 900,00 € x 3,4 = 6 460,00 €.*

Le salarié est informé des éléments objectifs ayant servi à calculer la rémunération par une annexe au bulletin de salaire.

### ■ MONTANT DE LA PRIME

Lorsque l'objectif est atteint, le salarié doit percevoir une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise, au minimum égal à 10 %. Le pourcentage de la part variable se calcule sur la différence entre le chiffre d'affaires HT réalisé par le salarié et l'objectif à atteindre : **(CA HT réalisé – Objectif à atteindre) x 10%**

La part variable doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

#### Exemple :

*Soit un salarié à temps plein (ex : ancienneté 5 ans), classé au NIVEAU II ECHELON 2 qui perçoit le minimum conventionnel de 1 900,00 € et dont l'entreprise employeur a fixé la part variable à 12 %. En décembre, si ce salarié a réalisé 6 800,00 € HT de CA avec 4 heures supplémentaires, sa rémunération brute sera calculée de la façon suivante :*

*- L'objectif de CA HT à atteindre avec les 4 heures supplémentaires est alors de : (1 900,00 + 62,648) x 3,4 = 6 673,00 €.*

*- Sa prime de 12 % lui sera versée sur la différence entre le CAHT réalisé dans le mois et l'objectif de 6 673,00 €.*

LIBELLÉ	BASE	TAUX	MONTANT SALAIRE BRUT
Salaire de base	151,67 heures	12,53 €	1 900,00 €
Heures supplémentaires (majoration 25%)	4 heures	15,662 €	62,648 €
Prime d'intéressement	127 (= 6 800 – 6 673,00)	12 %	15,24 €
Prime ancienneté	-	-	36,00 €
<b>TOTAL SALAIRE BRUT</b>			<b>2 013,89 €</b>

# Les cotisations sociales applicables aux salariés

## Les cotisations sociales

RÉGIMES	TAUX GLOBAL	RÉPARTITION		ASSIETTE
		EMPLOYEUR	SALARIÉ	
<b>I. SÉCURITÉ SOCIALE</b>				
<b>ASSURANCE MALADIE (1)</b>				
Cotisation (hors Alsace-Moselle)	<b>7,00 % ou 13,00 %</b>	<b>7,00 % ou 13,00 %</b>	-	Salaire brut total
Cotisation (Alsace-Moselle)	<b>8,30 % ou 14,50 %</b>	<b>7,00 % ou 13,00 %</b>	<b>1,30 %</b>	
<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL (8)</b>				
Cotisation (hors Alsace-Moselle)	<b>1.94 %</b>	<b>1.94 %</b>	-	Salaire brut total
Cotisation (Alsace-Moselle)	<b>1.05 %</b>	<b>1.05 %</b>	-	
<b>ALLOCATIONS FAMILIALES (2)</b>	<b>5,25 % ou 3,45 %</b>	<b>5,25 % ou 3,45 %</b>	-	
<b>CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE (CSA)</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,30 %</b>	-	
<b>ASSURANCE VIEILLESSE</b>	<b>2,42 %</b>	<b>2,02 %</b>	<b>0,40 %</b>	
<b>ASSURANCE VIEILLESSE (plafonnée)</b>	<b>15,45 %</b>	<b>8,55 %</b>	<b>6,90 %</b>	De 0 à 3 864 €
<b>CSG</b>	<b>9,20 %</b>		<b>9,20 %</b>	98,25 % du salaire brut + contributions patronales de prévoyance et soins-santé (100 %)
<i>Dont CSG déductible du revenu imposable</i>	<i>6,80 %</i>	-	<i>6,80 %</i>	
<i>Dont CSG non déductible du revenu imposable</i>	<i>2,40 %</i>		<i>2,40 %</i>	
<b>CRDS</b>	<b>0,50 %</b>	-	<b>0,50 %</b>	
<b>FORFAIT SOCIAL</b> (Entreprise de 11 salariés et plus sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuils)	<b>8,00 %</b>	<b>8,00 %</b>	-	Contribution patronale de prévoyance et de frais de santé
<b>FNAL</b>				
Cotisation (entreprises < 50 salariés)	<b>0,10 %</b>	<b>0,10 %</b>	-	- De 0 à 3 864 €
Cotisation (entreprises ≥ 50 salariés)	<b>0,50 %</b>	<b>0,50 %</b>	-	- Salaire brut total
<b>CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>0,016 %</b>	<b>0,016 %</b>		Salaire brut total
<b>II. TAXES ET PARTICIPATIONS</b>				
<b>TAXE SUR LES SALAIRES (3)</b>				
Taux normal	<b>4,25 %</b>	<b>4,25 %</b>	-	- Taux normal : de 0 à 8 984 €
Taux majoré 1	<b>8,50 %</b>	<b>8,50 %</b>	-	- Taux majoré 1 : plus de 8 985 € à 17 936 €
Taux majoré 2	<b>13,60 %</b>	<b>13,60 %</b>	-	- Taux majoré 2 : plus de 17 936 €
	-	-		
<b>TAXE D'APPRENTISSAGE</b> (Dont 87% destiné à l'OPCO EP et déclaré via l'URSSAF et 13% à des établissements de formation choisis)				
Cotisation (hors Alsace Moselle)	<b>0,68 %</b>	<b>0,68 %</b>	-	Salaire brut total
Cotisation (Alsace Moselle)	<b>0,44 %</b>	<b>0,44 %</b>	-	Salaire brut total

RÉGIMES	TAUX GLOBAL	RÉPARTITION		ASSIETTE
		EMPLOYEUR	SALARIÉ	
<b>CONTRIBUTION FORMATION PROFESSIONNELLE</b>				
<b>&lt; 11 salariés répartie comme suit :</b> Contribution unique à la formation professionnelle : 0,55 % Contribution conventionnelle : 0,40 %	<b>0,95 %</b>	<b>0,95 %</b>	-	
<i>Sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuils) :</i>				
<b>11 à 19 salariés répartie comme suit</b> Contribution unique à la formation professionnelle : 1,00 % Contribution conventionnelle : 0,30 %	<b>1,30 %</b>	<b>1,30 %</b>	-	
<b>20 à 49 salariés répartie comme suit :</b> Contribution unique à la formation professionnelle : 1,00 % Contribution conventionnelle : 0,60 %	<b>1,60 %</b>	<b>1,60 %</b>	-	
<b>50 à 299 salariés répartie comme suit :</b> Contribution unique à la formation professionnelle : 1,00 % Contribution conventionnelle : 0,60 %	<b>1,60 %</b>	<b>1,60 %</b>	-	
<b>300 salariés et plus répartie comme suit :</b> Contribution unique à la formation professionnelle : 1,00 % Contribution conventionnelle : 0,60 %	<b>1,60 %</b>	<b>1,60 %</b>	-	
<b>CPF – CDD (base masse salariale des CDD)</b>	<b>1,00 %</b>	<b>1,00 %</b>	-	
<b>PARTICIPATION CONSTRUCTION (4) sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuils)</b>	<b>0,45 %</b>	<b>0,45 %</b>	-	
<b>CONTRIBUTION VERSEMENT MOBILITES (5) sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuils)</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	-	
<b>III. PÔLE EMPLOI</b>				
<b>ASSURANCE CHÔMAGE (Pôle Emploi)</b>				
<b>ASSURANCE CHÔMAGE (tranche A + tranche B)</b>	<b>4,05 %</b>	<b>4,05 %</b>	-	Tranche de 0 à 15 456 €
<b>ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)</b>	<b>0,20 %</b>	<b>0,20 %</b>	-	Tranche de 0 à 15 456 €

IV. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (RÉGIME UNIFIÉ ARRCO/AGIRC DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019)

<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Non-Cadres)</b>				
Tranche 1	7,87 %	4,33 %*	3,54 %*	- De 0 à 3 864 €
Tranche 2	21,59 %	11,87 %*	9,72 %*	- De 3 864 € à 30 912 €
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Cadres + Art.36)</b>				
Tranche 1	7,87 %	4,33 %*	3,54 %*	- De 0 à 3 864 €
Tranche B et Tranche C	21,59 %	12,95 %	8,64 %	- De 3 864 € à 30 912 €
<b>CEG (Contribution Equilibre Générale)</b>				
Tranche 1	2,15 %	1,29 %	0,86 %	- De 0 à 3 864 €
Tranche 2	2,70 %	1,62 %	1,08 %	- De 3 864 € à 30 912 €
<b>CET (Contribution Equilibre Technique)</b>				
Tranche 1 + tranche 2	0,35 %	0,21 %	0,14 %	- De 0 € à 30 912 €
<i>Ne concerne que les salariés rémunérés au-dessus du plafond annuel SS soit 41 136 €</i>				
<b>APEC (art. 4-4bis de la CCN de 1947)</b>				
Tranche A + tranche B	0,06 %	0,036 %	0,024 %	De 0 à 15 456 €

\* Selon répartition conventionnelle (avenant n° 10 du 10/09/1983)

## V. PRÉVOYANCE &amp; MUTUELLE OBLIGATOIRES

PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE		Taux Employeur (Minimum)	Taux Salarié	
<b>Non cadres</b> Ouvrier, apprenti, contrat de professionnalisation, ...	Selon contrat et organisme	50 %	50 %	
<b>Cadres</b>				
Tranche A	<b>Minimum 1,50 %</b> Selon contrat et organisme	100 %	-	De 0 à 3 864 €
Tranche B	Selon contrat et organisme			
<b>MUTUELLE OBLIGATOIRE / SOINS SANTÉ</b>				
Taux de cotisation du régime obligatoire de base (6) – Régime général Alsace Moselle	Répartition (6)  1.402% 1.142% Variable selon contrat	59%  0.827% 0,674%	41%  0.575% 0.468%	Plafond SS Plafond SS
Frais de Comité de pilotage et de suivi (7)		+ 0,08 %	-	Salaires brut total

- (1) le taux réduit à 7,00 % ou 8,30 % (Alsace Moselle- valeur au 1/1/2023) s'applique sur les rémunérations inférieures à 2,5 Smic annuel (par suite de l'augmentation au 01/01/2024, le SMIC annuel à retenir est de 21 203,04 €) ; au-dessus le taux à 13,00 % continue à s'appliquer.
- (2) Le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales est fixé à 5,25 %. Les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction du taux de la cotisation de 1,8 point soit un taux de 3,45 % pour les salariés dont les rémunérations n'excèdent pas 3,5 x SMIC sur l'année (par suite de l'augmentation au 01/01/2024, le SMIC annuel à retenir est de 21 203,04 €)
- (3) Taux non exigible dans la mesure où l'employeur est assujéti à la TVA. Des taux majorés s'appliquent au-delà du seuil revalorisé annuellement.
- (4) Seules sont redevables les entreprises de 50 salariés et plus.
- (5) Entreprises de 11 salariés et plus en Île-de-France et en régions, dans les zones où il a été institué par une autorité organisatrice des mobilités (AOM), sous réserve des mécanismes d'atténuation des effets de seuil applicables. Cette contribution destinée à financer les transports en commun est recouvrée par les Urssaf qui sont chargées de la reverser aux autorités organisatrices de transports. Le taux de cotisation dépend de la commune d'implantation de l'employeur. Pour connaître le taux applicable dans chaque commune : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>
- (6) Taux maximum régime de base - Avenant n° 7 du 6 juillet 2023 à l'avenant 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé
- (7) PASS : Plafond annuel de la Sécurité Sociale fixé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 à 46 368 € (43 992 € en 2023) – Avenant n°5 du 16 mars 2022 à l'avenant 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé
- (8) Taux accident du travail disponible sur net entreprise ou Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048708740>)

**ATTENTION ! Des dispositions spécifiques sont applicables aux entreprises qui atteignent ou dépassent certains seuils (article L.130-I du code de la sécurité sociale)**

## Les allègements « Fillon » de cotisations sociales

### CADRE REGLEMENTAIRE :

- Tout salarié relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage ou dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage est éligible aux allègements de cotisations.
- La réduction « Fillon » s'applique pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC ; son niveau maximal étant atteint au niveau du SMIC.
- La rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction est la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année et soumise à cotisations de sécurité sociale, c'est à dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit sa dénomination : salaire, prime, gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie, rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (majorations incluses), etc.
- La réduction générale est égale au produit de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations par un coefficient. Ce calcul s'effectue en 3 étapes (détermination du coefficient en fonction de votre situation ; calcul de la réduction ; imputation du montant global de la réduction sur les cotisations versées à l'Urssaf et aux institutions de retraite complémentaire).
- Elle se calcule par année civile en multipliant la rémunération annuelle brute par un coefficient de réduction. Sachant qu'en pratique, le dispositif est appliqué chaque mois par les employeurs et ensuite régularisé de façon progressive ou annuelle.
- La procédure d'application de la réduction est déclarative. Le contrôle de son calcul est effectué *a posteriori* par les organismes de recouvrement selon les modalités de droit commun. Les employeurs devront être en mesure en cas de contrôle de mettre à la disposition des inspecteurs du recouvrement toutes les informations utiles à cette vérification.

### ■ DETERMINATION DU SMIC APPLICABLE

- Le montant annuel du SMIC à prendre en compte est obtenu en appliquant la formule suivante :

$$12 \times 35 \times \text{SMIC horaire} \times 52/12$$

Le SMIC évolue au **1<sup>er</sup> janvier 2024**, passant de 11.52 € de l'heure à **11.65 €**.

La valeur annuelle du SMIC à prendre en compte pour 2024 (à ce jour) est égale à **21 203 €**.

*Ce montant doit être retenu pour les salariés à temps plein mensualisés dont la durée du travail correspond à la durée légale, qu'ils soient ou non rémunérés pour des heures supplémentaires.*

### ■ CALCUL DU COEFFICIENT

Le coefficient est déterminé en application de la formule suivante :

$$\frac{T}{0,6} \times ((1,6 \times \text{Smic mensuel} \times 12 / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)$$

Taux AT est pris en compte à hauteur de **0,46 en 2024** (au lieu de 0,55 en 2023)



La valeur maximale du coefficient (T) est définie dans les limites suivantes (comprenant taux dérogatoire de répartition retraite complémentaire) :

Valeur maximale du coefficient (déterminée en fonction du Fnal applicable à l'entreprise)	Du 01/01/2024 au 31/12/2024
<b>Entreprises de moins de 20 salariés :</b> Fnal à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées	<b>0,3194</b>
<b>Entreprises de 20 salariés et + :</b> Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations	<b>0,3234</b>

## Le PAS – PRELEVEMENT A LA SOURCE ET TAUX NEUTRE

### Mise à jour du barème du taux neutre applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Dans le cadre du prélèvement à la source (PAS), un taux neutre est appliqué lorsque l'Administration ne dispose pas d'information sur le contribuable (premier emploi, rattachement aux parents, etc.) ou si le salarié ne souhaite pas qu'un taux individualisé soit communiqué à son employeur.

Ce taux par défaut ne tient pas compte de la situation familiale du contribuable, mais uniquement de sa rémunération. Il diffère donc selon le montant de la rémunération mensuelle versée au salarié.

Grilles de taux neutres applicables au 1er janvier 2024			
Base mensuelle de prélèvement			Taux
Contribuables domiciliés en métropole	Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte	
< 1 591 €	< 1 825 €	< 1 955 €	0 %
≥ 1 591 € et < 1 653 €	≥ 1 825 € et < 1 936 €	≥ 1 955 € et < 2 113 €	0,5 %
≥ 1 653 € et < 1 759 €	≥ 1 936 € et < 2 133 €	≥ 2 113 € et < 2 356 €	1,3 %
≥ 1 759 € et < 1 877 €	≥ 2 133 € et < 2 329 €	≥ 2 356 € et < 2 656 €	2,1 %
≥ 1 877 € et < 2 006 €	≥ 2 329 € et < 2 572 €	≥ 2 656 € et < 2 758 €	2,9 %
≥ 2 006 € et < 2 113 €	≥ 2 572 € et < 2 712 €	≥ 2 758 € et < 2 853 €	3,5 %
≥ 2 113 € et < 2 253 €	≥ 2 712 € et < 2 805 €	≥ 2 853 € et < 2 946 €	4,1 %
≥ 2 253 € et < 2 666 €	≥ 2 805 € et < 3 086 €	≥ 2 946 € et < 3 273 €	5,3 %
≥ 2 666 € et < 3 052 €	≥ 3 086 € et < 3 816 €	≥ 3 273 € et < 4 517 €	7,5 %
≥ 3 052 € et < 3 476 €	≥ 3 816 € et < 4 883 €	≥ 4 517 € et < 5 846 €	9,9 %
≥ 3 476 € et < 3 913 €	≥ 4 883 € et < 5 546 €	≥ 5 846 € et < 6 593 €	11,9 %
≥ 3 913 € et < 4 566 €	≥ 5 546 € et < 6 424 €	≥ 6 593 € et < 7 650 €	13,8 %
≥ 4 566 € et < 5 475 €	≥ 6 424 € et < 7 697 €	≥ 7 650 € et < 8 416 €	15,8 %
≥ 5 475 € et < 6 851 €	≥ 7 697 € et < 8 557 €	≥ 8 416 € et < 9 324 €	17,9 %
≥ 6 851 € et < 8 557 €	≥ 8 557 € et < 9 725 €	≥ 9 324 € et < 10 821 €	20 %
≥ 8 557 € et < 11 877 €	≥ 9 725 € et < 13 374 €	≥ 10 821 € et < 14 558 €	24 %
≥ 11 877 € et < 16 086 €	≥ 13 374 € et < 17 770 €	≥ 14 558 € et < 18 517 €	28 %
≥ 16 086 € et < 25 251 €	≥ 17 770 € et < 27 122 €	≥ 18 517 € et < 29 676 €	33 %
≥ 25 251 € et < 54 088 €	≥ 27 122 € et < 59 283 €	≥ 29 676 € et < 62 639 €	38 %
≥ 54 088 €	≥ 59 283 €	≥ 62 639 €	43 %

La législation sur le prélèvement à la source (PAS) prévoit des modalités particulières d'application des grilles de taux neutres aux contrats courts (CGI art. 204 H, III, 1°, d). En pratique, sont ici visés les contrats suivants

-les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme précis dont le terme initial n'excède pas 2 mois ;

-les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme imprécis, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.

Par tolérance, cette règle peut aussi jouer pour les étudiants en convention de stage conclue pour une durée inférieure ou égale à deux mois (BOFiP-IR-PAS-20-20-30-10-§ 240-26/06/2023).

Dans la limite des deux premiers mois d'embauche, l'employeur applique les grilles mensuelles directement (sans prorata lié une éventuelle périodicité de versement de la rémunération autre que mensuelle) et après avoir appliqué à l'assiette du PAS un abattement égal à 50 % du SMIC net imposable.

Abattement d'1/2 SMIC au 1er janvier 2024 : **725 €**.

# Les jeunes en contrat de professionnalisation

## Les salaires minimums

Les montants indiqués s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

ÂGE DU JEUNE	RÉMUNÉRATION DES TITULAIRES DU CAP (OU D'UNE MENTION COMPLÉMENTAIRE) PRÉPARANT LE BP	RÉMUNÉRATION DES TITULAIRES DU BP (OU DIPLOME DE NIVEAU ÉQUIVALENT OU SUPÉRIEUR) PRÉPARANT LE BM3
De 16 à 20 ans	<b>971,80 €</b> (55 % du SMIC)	<b>1 148,50 €</b> (65 % du SMIC)
De 21 à 25 ans révolus	<b>1 236,84 €</b> (70 % du SMIC)	<b>1 413,54 €</b> (80 % du SMIC)
Personne sans emploi âgée De 26 ans et plus	<b>1 766,92 €</b> (100 % du SMIC) ou 85 % du salaire minimum conventionnel	<b>1 766,92 €</b> (100 % du SMIC) ou 85 % du salaire minimum conventionnel

Lorsque le jeune atteint 21 ans, la réévaluation de la rémunération est obligatoire dès le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit. La réévaluation de la rémunération est facultative lorsque le demandeur d'emploi atteint 26 ans en cours de contrat.

## Les cotisations sociales

Les charges sociales applicables aux jeunes en contrat de professionnalisation sont identiques à celles applicables aux salariés.

# Les jeunes en contrat d'apprentissage

Pour rappel :

- Le CAP METIERS DE LA COIFFURE (en principe en 2 ans) et la MENTION COMPLEMENTAIRE COIFFURE-COUCPE-COULEUR (en 1 an) sont des diplômes de niveau 3 (anciennement niveau V).
- Le BP COIFFURE (en principe en 2 ans) et le BAC PRO METIERS DE LA COIFFURE (en principe en 3 ans) sont des diplômes de niveau 4 (anciennement niveau IV).
- Le BREVET DE MAITRISE COIFFURE et le BTS METIERS DE LA COIFFURE sont des diplômes de niveau 5 (en principe en 2 ans) (anciennement niveau III).
- Le BACHELOR COIFFURE ET ENTREPRENARIAT (en principe en 3 ans) est un diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II).

## Les salaires minimums

### CAS GENERAL

Les montants indiqués s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

L'avenant 28 du 2 juillet 2012 à la convention collective coiffure, relatif aux rémunérations des apprentis, prévoit des majorations conventionnelles pour les niveaux 3 et 4, vis-à-vis du barème légal.

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	APPRENTI SUIVANT UNE FORMATION DE NIVEAU 3	APPRENTI PRÉPARANT UN DIPLOME OU UN TITRE DE NIVEAU 4 (*2)	APPRENTI PRÉPARANT UNE MC (*1)
16 - 17 ans	1ère année	512,41 € (29 % du SMIC)	1 007,14 € (57 % du SMIC)	954,14 € (54 % du SMIC)
	2nde année	724,44 € (41 % du SMIC)	1 183,84 € (67 % du SMIC)	
18 - 20 ans	1ère année	795,11 € (45 % du SMIC)	1 183,84 € (67 % du SMIC)	1 166,17 € (66 % du SMIC)
	2nde année	936,47 € (53 % du SMIC)	1 360,53 € (77 % du SMIC)	
21 - 25 ans	1ère année	971,81 € (55 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 413,54 € (80 % du SMIC)	1 342,86 € (76 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2nde année	1 113,16 € (63 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 413,54 € (80 % du SMIC)	
26 ans et plus	1ère année	1 802,26 € (102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 766,92 € (100 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 802,26 € (102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2nde année			

**(\*) Article D6222-30 du code du travail et questions-réponses DGEFP du 21/8/2019** : une majoration de 15 points est appliquée aux seules rémunérations réglementaires lorsque les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- Pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- Lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre

#### **Article D6222-31 du code du travail**

*Version en vigueur depuis le 01 avril 2020*

*Modifié par Décret n°2020-373 du 30 mars 2020 - art. 1*

Les montants des rémunérations prévues à la présente sous-section sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans.

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues à la présente sous-section ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

*Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication dudit décret (soit le 1<sup>er</sup> avril 2020).*

(\*) Selon les dispositions de l'avenant 28 du 2 juillet 2012, les majorations conventionnelles des apprentis préparant une formation de niveau 4 sont applicables quelle que soit la qualité de l'employeur (même employeur, ou employeur différent), après avoir obtenu un diplôme de coiffure de niveau 3 par la voie de l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'éducation nationale, sous contrat d'association avec l'Etat ou purement privé.

### **CAS PARTICULIERS : PRECISIONS AUTOUR DE LA REMUNERATION DE L'APPRENTI**

#### **AGE DE L'APPRENTI**

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans (art. D6222-27 code du travail)

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le taux de la rémunération minimale est relevé à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour au cours duquel l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans (D6222-31 code du travail)

#### **REMUNERATION DES BAC PRO METIERS DE LA COIFFURE**

Au titre des deux premières années, la rémunération applicable est celle indiquée dans le tableau ci-dessus pour le niveau 4 intégrant les majorations conventionnelles. Au titre de la troisième année, en l'absence de majoration conventionnelle prévue dans la convention collective coiffure, il convient d'appliquer le barème légal reproduit plus bas avec la rémunération prévue pour la troisième année (sauf si l'employeur souhaite appliquer volontairement une rémunération supérieure).

#### **REMUNERATION DES BM ET BTS COIFFURE NE FAISANT PAS SUITE A UN PRECEDENT CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Pour le BM et le BTS coiffure (niveau 5) c'est le barème légal reproduit plus bas qui est applicable, du fait de l'absence de dispositions conventionnelles dans la coiffure sur ce niveau, avec toutefois les règles spécifiques détaillées ci-après dans le paragraphe « successions des contrats » s'ils font suite à un précédent contrat d'apprentissage.

A noter que l'employeur a toujours la possibilité de prévoir une rémunération contractuelle supérieure.

#### **SUCCESSIONS DE CONTRATS**

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations du barème légal reproduit plus bas en fonction de son âge est plus favorable.



Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations du barème légal reproduit plus bas en fonction de son âge est plus favorable (QR du ministère du travail : cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle si le nouvel employeur applique la même convention collective que le précédent ou à défaut la rémunération réglementaire).

(Article D6222-29 code du travail)

### **REMUNERATION DES APPRENTIS EN LICENCE PROFESSIONNELLE (NIVEAU 6)**

Un décret du 30 mars 2020 apporte des précisions pour les apprentis qui préparent une licence professionnelle pendant le contrat d'apprentissage. Il est désormais prévu, depuis le 1er avril 2020, que la rémunération des apprentis concernés correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution dans les conditions mentionnées à l'article D. 6222-26 du code du travail (c'est-à-dire le barème légal reproduit plus bas, les majorations dans la coiffure n'étant prévues que pour les niveaux 3 et 4).

(Article D6222-32 code du travail)

A noter que l'employeur a toujours la possibilité de prévoir une rémunération contractuelle supérieure.

### **PROLONGATION DE L'APPRENTISSAGE**

En cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat, l'apprentissage peut être prolongé. Dans ce cas, la rémunération minimale de l'apprenti correspond à celle prévue pour la dernière année précédant la prolongation (D6222-28 code du travail).

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, la durée de l'apprentissage peut être prolongée d'un an au plus, avec une majoration uniforme de 15 points appliquée aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage (R6222-54 code du travail).

### **DUREE D'APPRENTISSAGE REDUITE**

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant la qualification faisant l'objet du contrat, dans certains cas de figure prévus au code du travail, l'apprenti est considéré au titre de sa rémunération comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Pour le contrat d'apprentissage d'une durée inférieure ou égale à un an en vue de préparer un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport avec le précédent, une majoration de 15 points est applicable dans les conditions précitées.

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en fonction des compétences initiales de l'apprenti est inférieure à la durée de principe, l'apprenti est considéré au regard de la rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées. (D6222-30 code du travail).

### **DUREE DU CONTRAT SUPERIEURE A CELLE DU CYCLE DE FORMATION**

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation (D6222-29 code du travail).

RAPPEL BAREME LEGAL (EN REFERENCE AUX CAS PARTICULIERS CI-DESSUS) A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024

Age de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16 à 17 ans	27% SMIC (477,07€)	39% SMIC (689,10€)	55% SMIC (971,81€)
18 à 20 ans	43% SMIC (759,78€)	51% SMIC (901,13€)	67% SMIC (1 183,84€)
21 à 25 ans	53% SMIC (936,47€) ou Salaire minimum conventionnel si supérieur	61% SMIC (1 077,82€) ou Salaire minimum conventionnel si supérieur	78% SMIC (1 378,20€) ou Salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	100% SMIC (1 766,92€) ou Salaire minimum conventionnel si supérieur		

## Les cotisations sociales

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :
  - les cotisations patronales sont appelées sur la rémunération réelle brute perçue ;
  - les allègements de charges patronales (réduction générale de cotisations) s'appliquent comme pour les autres salariés (régime général) ;
  - le plafond d'exonération des charges salariales est limité à 79 % du Smic au cours du mois considéré. Au-dessus, les cotisations salariales sont dues.
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, s'agissant des cotisations de retraite complémentaire, l'Etat prend en charge les cotisations salariales des apprentis y compris celles dues en application de taux supérieurs au droit commun, ce qui est le cas dans la coiffure.

## Barème de saisie des rémunérations

## Saisie sur rémunérations

Saisie sur rémunération : barème au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 (a)		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (b) (c)	Quotité saisissable
Jusqu'à 4 370 €	Jusqu'à 364,17 €	1/20
Au-delà de 4 370 € et jusqu'à 8 520 €	Au-delà de 364,17 € et jusqu'à 710 €	1/10
Au-delà de 8 520 € et jusqu'à 12 690 €	Au-delà de 710 € et jusqu'à 1 057,50 €	1/5
Au-delà de 12 690 € et jusqu'à 16 820 €	Au-delà de 1 057,50 € et jusqu'à 1 401,67 €	1/4
Au-delà de 16 820 € et jusqu'à 20 970 €	Au-delà de 1 401,67 € et jusqu'à 1 747,50 €	1/3
Au-delà de 20 970 € et jusqu'à 25 200 €	Au-delà de 1 747,50 € et jusqu'à 2 100 €	2/3
Au-delà de 25 200 €	Au-delà de 2100 €	en totalité

a) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule (c. trav. art. R. 3252-5), soit 607,75 € par mois (hors Mayotte) au 1<sup>er</sup> avril 2023 (décret 2023-340 du 4 mai 2023, JO du 5). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant. (b) Les seuils annuels de rémunération sont augmentés de 1 690 € (soit 140,83 € pour les tranches mensuelles) par personne à la charge du débiteur (c. trav. art. R. 3252-3), sur justification. (c) Les tranches mensuelles sont calculées par nos soins, dans la mesure où le décret fixe des tranches annuelles.

Décret [2023-1228](#) du 20 décembre 2023, JO du 22