



2019

# REMUNERATION ET COTISATIONS SOCIALES

---

DANS LES ENTREPRISES DE COIFFURE

# Sommaire

<b>La rémunération des salariés</b>	<b>FICHE 1</b>	A page 3 B page 7 C page 8 D page 9
<b>Les cotisations sociales applicables aux salariés</b>	<b>FICHE 2</b>	A page 10 B page 13
<b>Les jeunes en contrat de professionnalisation</b>	<b>FICHE 3</b>	page 17
<b>Les jeunes en contrat d'apprentissage</b>	<b>FICHE 4</b>	page 18

Ce guide est à jour au 1<sup>er</sup> Janvier 2019

# La rémunération des salariés

## Les salaires minimum conventionnels

Attention, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le SMIC mensuel est fixé à 1 521,22 €. Le salaire versé devant être au moins être égal au SMIC, les grilles suivantes indiqueront seulement les montants fixés par la convention collective **s'ils sont supérieurs au SMIC**.

### 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 sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme OU -Salarié 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 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.	1 534 €
<b>NIVEAU 1</b> ÉCHELON 2  Coiffeur (se)	-Titulaire du CAP coiffure OU -Titulaire d'un diplôme de Niveau 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	1 538 €
<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 Niveau V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure et de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois OU -Titulaire d'un diplôme coiffure de Niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois	- Maitriser 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 -Connaitre 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	- Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique -Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.	1 544 €



<p>Manager</p>	<p>-Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois OU -Titulaire du CQP Manager de salon de coiffure OU -Titulaire du BM III</p>	<p>- 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>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 - 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>supérieur hiérarchique - 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><b>NIVEAU 3</b> ÉCHELON 2</p> <p>Manager confirmé(e)</p> <p>OU</p> <p>Animateur de réseau</p>	<p>-Titulaire du CAP OU -Titulaire du BP OU -Titulaire du CQP Manager de salon de coiffure OU -Titulaire du BM III OU -Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management</p>	<p>- Maîtriser et optimiser la gestion clients -Possède 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 <b>Encadrement :</b> - 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 <b>Animation :</b> - 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, synthétise et rédige des 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 spécificités du salon -Fait face aux imprévus, les anticipe et les gère.</p>	<p>- le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique -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>2 345 €</p> <p>2 760 €</p>

<b>NIVEAU 3</b> <b>ÉCHELON 3</b>  Manager hautement qualifié(e)  OU  Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	Titulaire du CAP et/ou BP ET titulaire du CQP Manager de salon de coiffure ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management OU -Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure + une expérience d'au moins 3 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente.	- Prend en compte la législation en matière du droit du travail - Maîtriser la gestion d'équipe -Maîtriser la réalisation de planning d'activité, de tableaux de bord - Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs - Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie.	-Élabore des tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi -Participe au recrutement des futurs collaborateurs -Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles -Gère les « manager » sous son autorité -Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs -Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise -Veille au respect des valeurs de l'entreprise -Veille au respect de l'esprit d'équipe -Fait respecter les règles en matière d'hygiène et propreté du salon -Interface avec les sous traitants et fournisseurs.	- Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique -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 des entités sous sa responsabilité - Prend les décisions opérationnelles appropriées -Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur.	2 921 €
		<b>Encadrement :</b> - Après recueil de données pertinentes évaluer les contraintes économiques sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité.		<b>Animation :</b> - Maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise.	2 973 €

Grille de classification issue de l'avenant n°40 du 21 mars 2017.

## 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 à sa durée du travail le salaire minimum conventionnel dû pour un salarié à temps plein. Il convient ainsi de diviser le salaire minimum conventionnel correspondant à son NIVEAU et ÉCHELON par 151,67 et en le multipliant 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 : 1 699 € pour un temps plein / 151,67 x 100 heures de travail, soit 1 120,20 € 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	1 526 €
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	1 531 €
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	1 541 €
Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique	135	1 556 €
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	1 567 €
Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique	155	1 577 €
Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	165	1 589 €
EMPLOYES NON TECHNIQUES		
DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Personnel de nettoyage ou de gros travail Manutentionnaire	100	1 526 €
Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente Employé(e) de comptabilité	110	1 531 €
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	1 536 €
Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession Aide-comptable Secrétaire	130	1 577 €
AGENTS DE MAITRISE ET DES CADRES ADMINISTRATIFS		
DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
<b>I. – Agents de maîtrise</b>		
Secrétaire de direction	230	1 723 €
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	1 723 €
Attaché de direction	250	1 753 €
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	1 962 €
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	2 025 €
Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés	305	2 107 €
<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	2 231 €
<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	2 532 €

Grille de classification issue de l'avenant n° 42 du 31 mai 2018 étendu au JO du 23 décembre 2018

## La prime d'ancienneté

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT MENSUEL
à partir de 5 ans	32 €
à partir de 7 ans	44 €
à partir de 9 ans	57 €
à partir de 12 ans	73 €
à partir de 15 ans	89 €

Grille des primes d'ancienneté issue de l'avenant n° 42 du 31 mai 2018 étendu au JO du 23 décembre 2018

### 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 (Voir la 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 H.T. sur les « prestations de service ». Si le C.A. H.T. 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 : 1 699 € x 3,4 = 5 776,60 €.*

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 H.T. 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, classé au NIVEAU II ECHELON 2 qui perçoit le minimum conventionnel de 1 699 € et dont l'entreprise employeur a fixé la part variable à 12%. En décembre, si ce salarié a réalisé 6000 € 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 : (1 699 + 56,00) x 3,4 = 5 967,00€.*

*- Sa prime de 12 % lui sera versée sur la différence entre le CAHT réalisé dans le mois et l'objectif de 5 967,00 €.*

LIBELLÉ	BASE	TAUX	MONTANT SALAIRE BRUT
Salaire de base	151,67 heures	11,201 €	1 699,00 €
Heures supplémentaires (majoration 25%)	4 heures	14,002 €	56,00 €
Prime d'intéressement	33 (=6000 – 5967)	12%	3,96 €
Prime ancienneté	-	-	32,00 €
<b>TOTAL SALAIRE BRUT</b>			<b>1 790,96 €</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) Cotisation (Alsace Moselle)	7% ou 13% 8,50% ou 14,5%	7% ou 13% 7% ou 13%	- 1,5%	Salaire brut total
<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL (8)</b> Cotisation (hors Alsace Moselle) Cotisation (Alsace Moselle)	1,90% 1,50%	1,90% 1,50%	-	
<b>ALLOCATIONS FAMILIALES (2)</b>	5,25% ou 3,45%	5,25% ou 3,45%	-	
<b>CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE (CSA)</b>	0,30%	0,30%	-	
<b>ASSURANCE VIEILLESSE</b>	2,30%	1,90%	0,40%	
<b>ASSURANCE VIEILLESSE (plafonnée)</b>	15,45%	8,55%	6,90%	De 0 à 3 377€
<b>CSG</b> <i>CSG déductible du revenu imposable</i> <i>CSG non déductible du revenu imposable</i>	9,20% 6,80% 2,40%	-	9,20%	98,25 % du salaire brut + contributions patronales de prévoyance et soins-santé (100%)
<b>CRDS</b>	0,50%	-	0,50%	
<b>FORFAIT SOCIAL</b> (entreprises de + de 10 salariés)	8,00%	8,00%	-	Contribution patronale de prévoyance et de frais de santé
<b>FNAL</b> Cotisation : entreprises < 20 salariés Cotisation supplémentaire : entreprises ≥ 20 salariés	0,10% 0,50%	0,10% 0,50%	-	- De 0 à 3 377€ - Salaire brut total
<b>CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL</b>	0,016%	0,016%	-	Salaire Brut total
<b>II. TAXES ET PARTICIPATIONS</b>				
<b>TAXE SUR LES SALAIRES (3)</b> Taux normal Taux majoré 1 Taux majoré 2	4,25% 8,50% 13,60% -	4,25% 8,50% 13,60% -	-	- Taux normal : de 0 à 7.924€ - Taux majoré 1 : de 7 925€ à 15 822€ - Taux majoré 2 : plus de 15 822€
<b>TAXE D'APPRENTISSAGE</b> Cotisation (hors alsace Moselle) Cotisation (Alsace Moselle)	0,68% 0,44%	0,68% 0,44%	-	Salaire brut total

RÉGIMES	TAUX GLOBAL	RÉPARTITION		ASSIETTE
		EMPLOYEUR	SALARIÉ	
<b>CONTRIBUTION FORMATION PROFESSIONNELLE</b>				
<b>&lt; 11 Salariés réparti comme suit :</b> Professionnalisation : 0,15 % Plan de formation : 0,40 % <i>(sans être inférieure à 150 €)</i> Contribution conventionnelle Plan : 0,40%	<b>0,95%</b>	<b>0,95%</b>		
<b>11 à 19 salariés réparti comme suit :</b> CIF : 0,15 % Professionnalisation : 0,30 % Plan de formation : 0,20 % CPF : 0,20 % FPSPP : 0,15 % Contribution conventionnelle Plan : 0,30%	<b>1,30%</b>	<b>1,30%</b>		
<b>20 à 49 salariés réparti comme suit :</b> CIF : 0,15 % Professionnalisation : 0,30 % Plan de formation : 0,20 % CPF : 0,20 % FPSPP : 0,15 % Contribution conventionnelle Plan : 0,60%	<b>1,60%</b>	<b>1,60%</b>		
<b>50 à 299 salariés réparti comme suit :</b> CIF : 0,20% Professionnalisation : 0,30 % Plan de formation : 0,10 % CPF : 0,20 % FPSPP : 0,20 % Contribution conventionnelle Plan : 0,60%	<b>1,60%</b>	<b>1,60%</b>		
<b>300 salariés et plus réparti comme suit :</b> CIF : 0,20% Professionnalisation : 0,40 % CPF : 0,20 % FPSPP : 0,20 % Contribution conventionnelle Plan : 0,60%	<b>1,60%</b>	<b>1,60%</b>		
<b>CIF – CDD</b> (base masse salariale des CDD)	<b>1%</b>	<b>1%</b>		
<b>PARTICIPATION CONSTRUCTION</b> (4)	0,45%	0,45%	-	
<b>CONTRIBUTION VERSEMENT TRANSPORT</b> (5)	Cotisation patronale	Cotisation patronale	Pas de cotisation pour les salariés	
<b>III. PÔLE EMPLOI</b>				
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b> (Pôle Emploi)				
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b> (tranche A +Tranche B)	4,05 %	4,05%	Plus de cotisation pour les salariés	Tranche de 0 à 13 508€
<b>ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES</b> (AGS)	0,15%	0,15%	-	Tranche de 0 à 13 508€

RÉGIMES	TAUX GLOBAL	RÉPARTITION		ASSIETTE
		EMPLOYEUR	SALARIÉ	
<b>IV. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (RÉGIME UNIFIÉ ARRCO/AGIRC DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019)</b>				
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Non Cadre)</b>				
Tranche 1	7,87%	4,33%*	3,54%*	- De 0 à 3 377€
Tranche 2	21,59%	11,87%*	9,72%*	- De 3 378€ à 27 016€
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Cadre + Art.36)</b>				
Tranche 1	7,87%	4,33%*	3,54%*	- De 0 à 3 377€
Tranche 2	21,59%	12,95%	8,64%	- De 3 378€ à 13 508€
Tranche 3 ( <i>répartition en attente ARRCO/AGIRC</i> )	21,59%	En cours	En cours	- De 13 509€ à 27 016€
<b>CEG (Contribution Equilibre Générale)</b>				
Tranche 1	2,15%	1,29%	0,86%	- De 0 à 3 377€
Tranche 2	2,70%	1,62%	1,08%	- De 3 378€ à 27 016€
<b>CET (Contribution Equilibre Technique)</b> <i>Ne concerne que les salariés rémunérés au-dessus du plafond annuel SS soit 40 524€</i>				
	0,35%	0,21%	0,14%	- De 0€ à 27 016€
<b>APEC (art. 4-4bis de la CCN de 1947)</b>				
Tranche 1	0,06%	0,036%	0,024%	- De 0 à 3 377€
Tranche 2	0,06%	0,036%	0,024%	- De 3 378€ à 13 508€

\* Selon répartition conventionnelle (avenant n° 10 du 10/9/1983)

**V. PRÉVOYANCE & MUTUELLE OBLIGATOIRES**

<b>PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE</b>				
<b>Non cadres</b> Ouvrier, apprenti, contrat de professionnalisation, C.I.E.	Selon contrat et organisme	50%	50%	
<b>Cadres</b>				
Tranche A	Selon contrat Mini 1,50%	100%	-	De 0 à 3 377€
Tranche B	Selon contrat et organisme	-	-	
<b>MUTUELLE OBLIGATOIRE / SOINS SANTÉ</b>				
Taux de cotisation (6)	Selon contrat (7)	59,5% + 0,016 % PASS	40,5%	-

(1) Le taux réduit à 7% ou 8,5% (AM) s'applique sur les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC soit 3 803,05€ ; au-dessus le taux à 13% continue à s'appliquer. AM = Alsace Moselle

(2) le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales est fixé à 5,25% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 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 SMIC sur l'année

(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 20 salariés et plus.

(5) Les employeurs des secteurs public et privé qui emploient plus de 9 salariés dans le périmètre d'une Autorité Organisatrice de Transport (AOT) sont assujéti à la contribution versement transport. 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 on peut renvoyer les salons concernés sur le lien : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-transport.html?ut=taux-et-baremes>

(6) Avenant « 36 » du 8 juillet 2015 prévoit un minimum de garantie pour le salarié de 25€ en dessous des 60%

(7) PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale fixé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 à 40 524€.

(8) Taux accident du travail disponible sur Net entreprise

**ATTENTION !**

Des dispositions spécifiques sont applicables aux entreprises qui atteignent ou dépassent les seuils de 10 à 19 salariés au titre d'une année.

## 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)...
- 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.

#### 1- CADRE GENERAL :

##### En 2 échéances

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction générale est étendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires et de contribution d'équilibre général (AGIRC-ARRCO),
- Au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la réduction générale est étendue à la contribution patronale d'assurance chômage.

#### 2- CAS PARTICULIERS : (exemple : les apprentis)

Pour les employeurs qui bénéficiaient d'exonérations de cotisations patronales spécifiques (exemple : les apprentis) qui ont été **supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2019**, la réduction s'applique sur les cotisations patronales AGIRC-ARCCO **et** sur les cotisations patronales d'assurance chômage **dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

Sont visées les rémunérations dues au titre des salariés employés :

- par les associations intermédiaires ; les ateliers et chantiers d'insertion ;
- dans le cadre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus ou par les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification ;
- par les employeurs localisés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin qui n'optent pas pour le bénéfice de l'exonération spécifiquement applicable dans ces territoires.

## DETERMINATION DU SMIC APPLICABLE

- Le montant annuel du SMIC à prendre en compte est obtenu en appliquant la formule suivante :  
**12 X 35 X SMIC horaire X 52/12**

Le SMIC évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2019, passant de 9,88 € de l'heure à **10,03 €**. La valeur annuelle du SMIC à prendre en compte pour 2019 est égale à **18 254,60€**. 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

### 1- CAS GENERAL : réduction étendue seulement aux cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (au 1<sup>er</sup> janvier 2019)

Le coefficient est déterminé en application de la formule suivante :

$$\left( \frac{T}{0,6} \right) \times (1,6 \times \text{Smic calculé sur un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

La valeur maximale du coefficient (T) est définie dans les limites suivantes :

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 30 septembre 2019 :**

Valeur maximale du coefficient (déterminée en fonction du Fnal applicable à l'entreprise)	Du 01/01/2019 au 30/09/2019
<b>entreprises de moins de 20 salariés :</b> Fnal à <b>0,10 %</b> sur les rémunérations plafonnées	0,2770
<b>entreprises de 20 salariés et + :</b> Fnal à <b>0,50 %</b> sur la totalité des rémunérations	0,2810

**A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :**

Valeur maximale du coefficient (déterminée en fonction du Fnal applicable à l'entreprise)	Du 01/10/2019 au 31/12/2019
<b>entreprises de moins de 20 salariés :</b> Fnal à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées	0,3175
<b>entreprises de 20 salariés et + :</b> Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations	0,3215

**CAS PARTICULIER (ex : apprentis) : réduction en périmètre complet (ARRCO/AGIRC+CHOMAGE)**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :**

Valeur maximale du coefficient (déterminée en fonction du Fnal applicable à l'entreprise)	Du 01/01/2019 au 31/12/2019
<b>entreprises de moins de 20 salariés :</b> Fnal à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées	0,3175
<b>entreprises de 20 salariés et + :</b> Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations	0,3215



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

### Mise à jour du barème du taux neutre applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019

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 1<sup>er</sup> janvier 2019

Base mensuelle de prélèvement			Taux
Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM	Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte	
< 1 404 €	< 1 610 €	< 1 724 €	0 %
≥ 1 404 € et < 1 457 €	≥ 1 610 € et < 1 707 €	≥ 1 724 € et < 1 833 €	0,50 %
≥ 1 457 € et < 1 551 €	≥ 1 707 € et < 1 837 €	≥ 1 833 € et < 1 974 €	1,50 %
≥ 1 551 € et < 1 656 €	≥ 1 837 € et < 1 948 €	≥ 1 974 € et < 2 167 €	2,50 %
≥ 1 656 € et < 1 769 €	≥ 1 948 € et < 2 117 €	≥ 2 167 € et < 2 402 €	3,50 %
≥ 1 769 € et < 1 864 €	≥ 2 117 € et < 2 377 €	≥ 2 402 € et < 2 647 €	4,50 %
≥ 1 864 € et < 1 988 €	≥ 2 377 € et < 2 784 €	≥ 2 647 € et < 3 067 €	6 %
≥ 1 988 € et < 2 578 €	≥ 2 784 € et < 3 176 €	≥ 3 067 € et < 3 647 €	7,50 %
≥ 2 578 € et < 2 797 €	≥ 3 176 € et < 3 696 €	≥ 3 647 € et < 4 495 €	9 %
≥ 2 797 € et < 3 067 €	≥ 3 696 € et < 4 365 €	≥ 4 495 € et < 5 210 €	10,50 %
≥ 3 067 € et < 3 452 €	≥ 4 365 € et < 4 910 €	≥ 5 210 € et < 5 860 €	12 %
≥ 3 452 € et < 4 029 €	≥ 4 910 € et < 5 730 €	≥ 5 860 € et < 6 830 €	14 %
≥ 4 029 € et < 4 830 €	≥ 5 730 € et < 6 855 €	≥ 6 830 € et < 7 520 €	16 %
≥ 4 830 € et < 6 043 €	≥ 6 855 € et < 7 620 €	≥ 7 520 € et < 8 360 €	18 %
≥ 6 043 € et < 7 780 €	≥ 7 620 € et < 9 070 €	≥ 8 360 € et < 10 050 €	20 %
≥ 7 780 € et < 10 562 €	≥ 9 070 € et < 11 945 €	≥ 10 050 € et < 12 830 €	24 %
≥ 10 562 € et < 14 795 €	≥ 11 945 € et < 16 230 €	≥ 12 830 € et < 17 150 €	28 %
≥ 14 795 € et < 22 620 €	≥ 16 230 € et < 24 770 €	≥ 17 150 € et < 26 180 €	33 %
≥ 22 620 € et < 47 717 €	≥ 24 770 € et < 52 300 €	≥ 26 180 € et < 55 260 €	38 %
≥ 47 717 €	≥ 52 300 €	≥ 55 260 €	43 %

# Les jeunes en contrat de professionnalisation

## Les salaires minimums

Les montants indiqués s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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>836,67€</b> (55% du SMIC)	<b>988,79€</b> (65% du SMIC)
De 21 à 25 ans révolus	<b>1 064,85€</b> (70% du SMIC)	<b>1 216,98€</b> (80% du SMIC)
Personne sans emploi âgée de 26 ans et plus	<b>1 521,22€</b> (100% du SMIC) ou 85% du salaire minimum conventionnel	<b>1 521,22€</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. Seules les charges applicables aux apprentis sont dérogatoires.

# Les jeunes en contrat d'apprentissage

Pour rappel :

- Le CAP et la MENTION COMPLEMENTAIRE COIFFURE sont des diplômes de niveau V (niveau 3 du nouveau cadre national des certifications professionnelles résultant du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019) ;
- le BP est un diplôme de niveau IV (niveau 4 du nouveau cadre national des certifications professionnelles résultant du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019) ;
- Le nouveau BREVET DE MAITRISE est un diplôme de niveau III (« BM III ») (niveau 5 du nouveau cadre national des certifications professionnelles résultant du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019).

## Les salaires minimums

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

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	APPRENTI SUIVANT UNE FORMATION DE NIVEAU V	APPRENTI PRÉPARANT UN DIPLOME OU UN TITRE DE NIVEAU IV	APPRENTI PRÉPARANT UNE MC
16 - 17 ans	1ère année	410,73 € (27% du SMIC)	867,10 € (57% du SMIC)	821,46 € (54% du SMIC)
	2nde année	593,28 € (39% du SMIC)	1 019,22 € (67% du SMIC)	
18 - 20 ans	1ère année	654,12 € (43% du SMIC)	1 019,22 € (67% du SMIC)	1 004,01 € (66% du SMIC)
	2nde année	775,82 € (51% du SMIC)	1 171,34 € (77% du SMIC)	
21 – 25 ans	1ère année	836,67 € (55% du SMIC)	1 216,98 € (80% du SMIC)	1 186,55 € (78% du SMIC)
	2nde année	958,37 € (63% du SMIC)	1 216,98 € (80% du SMIC)	
26 ans et plus	1ère année	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel) si plus favorable	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2nde année	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	

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

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	APPRENTI SUIVANT UNE FORMATION DE NIVEAU V	APPRENTI PRÉPARANT UN DIPLOME OU UN TITRE DE NIVEAU IV	APPRENTI PRÉPARANT UNE MC
16 - 17 ans	1 <sup>ère</sup> année	441,15 € (29% du SMIC)	867,10 € (57% du SMIC)	851,88 € (56% du SMIC)
	2 <sup>nde</sup> année	623,70 € (41% du SMIC)	1 019,22 € (67% du SMIC)	
18 - 20 ans	1 <sup>ère</sup> année	684,55 € (45% du SMIC)	1 019,22 € (67% du SMIC)	1 034,43 € (68% du SMIC)
	2 <sup>nde</sup> année	806,25 € (53% du SMIC)	1 171,34 € (77% du SMIC)	
21 – 25 ans	1 <sup>ère</sup> année	836,67 € (55% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 216,98 € (80% du SMIC)	1 186,55 € (78% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2 <sup>nde</sup> année	958,37 € (63% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 216,98 € (80% du SMIC)	
26 ans et plus	1 <sup>ère</sup> année	1 521,22 € (100% du SMIC ou Salaire conventionnel si plus favorable)	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2 <sup>nde</sup> année	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 521,22 € (100% du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	

## Les cotisations sociales

**Nouveauté :** Les charges sociales applicables aux jeunes en contrat d'apprentissage changent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 !

Voici le nouveau dispositif en vigueur:

- Suppression de l'assiette forfaitaire de cotisations
- 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 désormais limité à 79% du Smic au cours du mois considéré. Au-dessus, les cotisations salariales sont dues.