

Le **Conseil National**
des **Entreprises**
de **Coiffure**
votre organisation
patronale

GUIDE-INFO

3^e édition

Dossiers
spécifiques

**Contrat
d'apprentissage**

→ p. 14/17

Salaires

→ p. 20/23

Cahier de style
Blond **Magnétique**

→ p. 24/25

Step by step
Honey Glass Hair

→ p. 32/33

Collection SCARLET WAVE
Collection Intercoiffure France
Direction Artistique : Intercoiffure France
Coiffure & Coloration : Team Intercoiffure
Stylisme : Crystel Pilone
Maquillage : Stéphanie Joffroy
Photographie et Retouche : Pascal Latil
Production & Relation presse : ELP Hair Production
Avec : WELLA FRANCE

CNEC

LE CONSEIL NATIONAL
DES ENTREPRISES DE COIFFURE

Votre organisation patronale

Le Conseil National des Entreprises de Coiffure

Votre organisation patronale

Adhérez au CNEC
et accédez à l'ensemble de nos services



Document Unique Evaluation des Risques*

Obligation légale annuelle dès le 1^{er} salarié

Affichages obligatoires*

Envoyés sur simple demande

Convention Collective

Accès complet avec recherche thématique

Médiateur à la consommation*

Recours gratuit en cas de litige client

Négociés pour vous

- 20% sur les droits SACEM
- Assurance inaptitude*
- Audit des baux commerciaux*
- Logiciel de gestion
- Et bien d'autres...



Application mobile et newsletter

Suivez l'actualité en vous abonnant gratuitement à notre newsletter et en téléchargeant l'application



Avocat conseil*

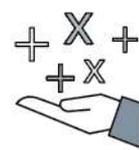
A votre écoute pour répondre à toutes vos questions

Hotline d'assistance juridique*

Accessible 5j / 7

Docuthèque*

Téléchargement des documents types indispensables à la gestion de votre entreprise



Baromètre sectoriel*

Accès à des données économiques près de chez vous

Votre comité d'entreprise*

Le Club Avantages, de nombreuses offres pour vous et vos salariés

JobCoiffure*

Recrutez ou déposez vos annonces gratuitement

BASIC

accès à la convention collective, réduction droits SACEM et inscription à la newsletter

50€
par an

PREMIUM

l'ensemble des services et avantages inclus

75€
par an

ADHÉREZ

CNEC

LE CONSEIL NATIONAL
DES ENTREPRISES DE COIFFURE

— Votre organisation patronale —

139, boulevard Haussmann
75008 PARIS

Tél. : 01 58 36 17 80



*Adhésion Premium

Le CNEC, un état d'esprit

SOMMAIRE

Esprit pratique

- Le CNEC, l'organisation patronale qui agit pour vous → P.4
- Assistance juridique et fiscale : dispositifs pratiques compris dans votre adhésion → P. 5
- Avocat conseil : un service de conseil personnalisé réservé aux adhérents → P. 7

Esprit d'équipe

- Fidélisation des salariés → P. 8
- Formation d'un salarié..... → P. 10
- Ruptures de contrat : mieux vaut rompre en bons termes → P. 12

Dossiers
spécifiques

Contrat
d'apprentissage

→ p. 14/17

Salaires

→ p. 20/23

Esprit créatif

- Cahier de style → P. 24/25
- Step by step Honey Glass Hair → P. 32/33

Esprit libre

- Frais de santé → P. 26
- Assurance professionnelle : PatrimOne-CNEC, un partenariat conçu pour les adhérents du CNEC → P. 28
- Aésio Mutuelle, la protection des professionnels de la coiffure → P. 29
- AG2R La Mondiale, La Branche Coiffure soutient ses salariés dans les moments importants → P. 30



« 25 ans de représentativité, de l'expérience et un ancrage terrain à votre service, vous, entreprises de coiffure ! »

Jean-Christophe ZAMMIT,
Administrateur au CNEC



« Toutes les revendications que vous nous ferez valoir, nous les porterons et défendrons pour vous et pour toute la profession. »

Landry DESBRE,
Administrateur au CNEC



« Nous nous investissons sans arrière-pensée politiques ou intérêts personnels. »

Frédéric CISILOTTO,
Administrateur au CNEC

De vous à nous



Le CNEC, l'organisation patronale qui agit pour vous

Le CNEC, ou Conseil National des Entreprises de Coiffure, est une organisation patronale parmi les plus importantes. Sa mission : vous représenter et apporter des réponses et solutions à toutes vos difficultés.

Qui sont ses membres ?

Ce sont des chefs d'entreprises, professionnels de la coiffure, bénévoles, qu'ils soient issus de salons indépendants ou franchisés, TNS, coiffeurs à domicile, groupement de salons...

Comment agit-il ?

En vous représentant auprès de multiples instances : chambres consulaires (CCI et CMA), Urssaf, caisses d'assurance, de maladie, de vieillesse, de retraite, de chômage...

Et en négociant des accords portant sur les salaires, la formation, l'emploi, la réglementation...

Comment me protège-t-il ?

En étant votre porte-parole auprès des instances gouvernementales pour porter vos revendications, vos problématiques et vos propositions.

En négociant en votre nom des services et des avantages en matière d'emploi, de convention collective, pour votre prévoyance, vos frais de santé, une assistance juridique...

Pourquoi adhérer au CNEC ?

Économiser de l'argent, être conseillé, informé, protégé, entendu. Plus nous serons nombreux, mieux nous vous défendrons !



« Nous intervenons pour vous auprès des institutions et instances professionnelles de la branche coiffure. »

Virginie GALLARDO
Conseillère technique pour le CNEC



« Sur 100 000 salons, seuls 8% adhèrent à un syndicat pro. C'est trop peu pour peser, nous devons faire mieux ! »

Patrice LAFON,
Administrateur au CNEC

Assistance juridique et fiscale

Dispositifs pratiques compris dans votre adhésion

Toute entreprise peut être confrontée un jour ou l'autre à des problématiques d'ordre social, juridique ou fiscal. En adhérant au CNEC, être en règle en matière de législation et de réglementation est bien plus simple grâce à des services négociés pour vous, compris dans votre adhésion.

Une hotline juridique

Le CNEC met à disposition de ses adhérents une hotline gratuite d'assistance juridique (accessible 5 jours sur 7) pour répondre à toutes les questions que vous vous posez dans le cadre de votre activité : conflit individuel avec un salarié, litige avec l'URSSAF, l'Assurance Maladie ou France Travail, contestation d'un acte administratif, d'autorisations d'urbanisme (permis de construire, déclaration de travaux...) et d'expropriation, infractions économiques, achat, vente, bail, voisinage, détention de biens mobiliers...

Le recours au Médiateur de la consommation

En tant que professionnel, vous avez l'obligation de garantir à votre clientèle un recours effectif à un dispositif de médiation en vue de résoudre à l'amiable un éventuel litige. A cette fin, le CNEC offre à ses adhérents un accès facilité au CM2C, le centre de la médiation de la consommation de conciliateurs de justice. Cela vous permettra d'être en règle vis-à-vis de deux de vos obligations légales :

- permettre l'accès à ce dispositif de médiation à tout consommateur, en désignant un médiateur de la consommation référencé ;
- mentionner de manière visible et lisible le nom et les coordonnées du médiateur de la consommation dont vous relevez.

La convention collective

Avec le CNEC, accédez en ligne à la convention collective* toujours à jour des avenants. Pour vous faciliter sa lecture, le CNEC a également mis en place un moteur de recherche performant et dissocié par thématique.

N'attendez pas pour la télécharger grâce à ce QR Code. →→

* Adhésion premium ou gratuitement les 2 premiers mois.



Toute la documentation utile à portée de main

Affichage obligatoire, DUER, installation électrique conforme, déclaration des droits Sacem, règles sanitaires... De multiples obligations légales incombent à une entreprise. Afin d'éviter des sanctions en cas de non-respect, le CNEC aide ses adhérents en mettant à leur disposition un ensemble de documents indispensables pour répondre à leurs obligations légales comme pour protéger leur entreprise et leurs salariés : docuthèque, affichages obligatoires (convention collective, DUERP).

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. Via l'application G2P, le CNEC vous offre une solution en ligne pour vous simplifier cette démarche. Chaque salon bénéficie d'une connexion unique et peut en quelques clics réaliser son DUERP. En répondant à des questions du quotidien, qui concernent spécifiquement chaque métier, vous obtenez un classement de vos risques.

Découvrez
l'application G2P
en vidéo →→



KÉRASTASE

PARIS

4 JOURS ANTI-FRISOTTIS*
CHEVEUX LÉGERS
& ULTRA-GLOSSY*

NOUVEAU
**GLOSS
ABSOLU**

*GLOSSY=BRILLANTS. TEST CONSOMMATEUR APRÈS L'APPLICATION
DU BAIN + FONDANT + HUILE. 104 CONSOMMATEURS.



Avocat conseil

Un service de conseil personnalisé réservé aux adhérents



Maître Bernard AYACHE, avocat-conseil du CNEC au service de ses adhérents, nous explique l'intérêt de pouvoir solliciter, gratuitement, une première orientation juridique le plus en amont possible d'une situation potentiellement litigieuse, avant qu'elle ne s'aggrave ou ne soit compromise par une mauvaise initiative ou omission.

Sur quels sujets principaux vous interrogez les adhérents ?

Les principaux sujets concernent la relation employeur-salarié, de l'embauche à la rupture ou la fin du contrat de travail en passant par son exécution, ses cas de suspensions pour différents congés, maladie, maternité, ou de modifications du contrat ou des conditions de travail. Quelques sujets sont relatifs à l'exercice même de la profession et sa réglementation (formation, droit de la consommation...).

A l'heure de la profusion d'information juridique sur internet, souvent imprécise et parfois contradictoire, et de l'émergence d'une Intelligence Artificielle impersonnelle et parfois trompeuse ; j'écoute, les échanges et le conseil

personnalisé « sur mesure et sur pièces » que j'accorde aux adhérents du CNEC leur permettent de bénéficier d'une réassurance juridique, supplémentaire et complémentaire à celle de leurs Conseils habituels.

Remplacez-vous l'expert-comptable ou l'avocat habituel de l'entreprise adhérente ?

Surtout pas, bien au contraire ! Je m'assure toujours de la bonne coordination de mes conseils et orientations avec les démarches entreprises ou avis des Conseils habituels de l'adhérent. Si aucun Conseil habituel n'est saisi avant mon intervention, j'invite quasi systématiquement l'adhérent à le faire.

Réservé aux adhérents !

Astuce éco

Optimisation des baux commerciaux

L'expertise essentielle de BGH Conseil

BGH Conseil accompagne, depuis près de dix ans, des enseignes (succursales, franchises, affiliés) dans la gestion de leurs locaux commerciaux. Son approche se fait en deux temps, une partie étude et diagnostic et une partie négociation pour faire évoluer positivement le bail. La phase de diagnostic fait l'objet d'une fiche de synthèse, résumant la situation du bail commercial (forces, faiblesses, conformité ou non avec la réglementation en vigueur...), puis une proposition de stratégie de négociation fixe les objectifs à atteindre. Lors de la phase de négociation, BGH Conseil se substitue à sa mandante jusqu'à l'aboutissement d'un accord signé, tout en prenant soin de maintenir le client informé. Cette partie fait l'objet d'une rémunération d'honoraires à la « performance » se valorisant à 25% des gains.

Offre réservée aux adhérents du CNEC
diagnostic et fiche de synthèse
de votre bail :

~~1 800~~ € **1 000** €

Pour en savoir plus contactez
Bertrand HEALY
BGH CONSEIL SAS
06 32 63 49 09
bgh.conseil@gmail.com



Fidélisation des salariés

Comment motiver et gâter son équipe ?

Dans un salon de coiffure, chaque collaborateur compte et il est précieux de les inciter à rester au sein de l'entreprise, d'autant plus lorsqu'ils sont expérimentés. Pour éviter le turn-over et fidéliser ses salariés, le dirigeant a tout intérêt à activer certains leviers. En voici dont bénéficie tout adhérent du CNEC.



Compris dans l'adhésion !



1. Club Avantages : une offre 100 % pouvoir d'achat

Motiver ses salariés passe par une attitude bienveillante... et des avantages bienvenus, surtout en période d'inflation. **En adhérent au CNEC, vous pouvez faire bénéficier à vos collaborateurs des remises exceptionnelles du Club Avantages.** Fonctionnant sur les mêmes principes qu'un comité d'entreprise, ce club, très prisé, offre des réductions allant jusqu'à 61 %, valables dans des centaines de grandes enseignes, partout en France : culture (abonnements à des journaux et magazines – Le Monde, Vogue..., cinéma – MK2, Pathé... –, plateformes – Netflix, OCS, Spotify...); loisirs (Puy du Fou, Disneyland Paris, Parc Astérix...); vacances (Center Parcs, Pierre et Vacances...); shopping (Auchan, Carrefour...); décoration de la maison (Ikea...). **Découvrez le Club Avantages en flashant ce QR Code :**



2. JobCoiffure : le jobboard qui facilite le recrutement

En quête d'un salarié, d'un apprenti ou d'un stagiaire pour étoffer votre équipe ou transmettre votre savoir-faire ? **Sachez que tous les adhérents du CNEC ont la possibilité de déposer jusqu'à 20 offres d'emplois gratuitement** sur le site www.jobcoiffure.fr. La multidiffusion est automatique puisque chaque offre est publiée pendant deux mois sur le jobboard mais également sur différents portails d'annonces d'emplois (France Travail, LinkedIn, Indeed, Google For Job, Talent, Jooble, Jobijoba, Le Figaro Emploi...). Une très grande visibilité sans effort ! Pour diffuser une annonce, rien de plus simple : créez votre compte sur www.jobcoiffure.fr remplissez les informations demandées et, surtout, n'oubliez pas de cocher la case « Adhérent CNEC » et de saisir votre numéro d'adhérent. Une fois connecté, cliquez sur « Publier une annonce » puis remplissez le formulaire.

3. Pourboires : toujours exonérés jusqu'à la fin 2025

La loi de finances pour 2025 prolonge la défiscalisation des pourboires pour un an, soit jusqu'au 31 décembre 2025*. Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2022, les pourboires versés directement aux salariés en contact avec la clientèle ou à l'employeur, chargé de les redistribuer ensuite, bénéficient d'une exonération de charges sociales et fiscales ainsi que d'impôt sur les revenus. **Une bonne nouvelle car le pourboire constitue un complément de revenu essentiel pour les salariés et son exonération permet l'allègement de la charge financière des entreprises.** Profondément ancrée dans certains secteurs d'activité comme la coiffure ou la restauration, la pratique du pourboire avait évolué ces dernières années. Initialement remis en espèces, la carte bancaire ou les paiements via smartphones avaient changé la mise. Déjà prolongée par deux fois, espérons que l'exonération dure au-delà de 2025.

Le CNEC y veillera...

* Conformément aux articles L.242-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, les sommes perçues à l'occasion du travail, y compris les pourboires, sont considérées comme des rémunérations soumises à cotisations sociales.

Le CNEC et Starvance lancent une solution concrète pour faciliter les pourboires dans les salons de coiffure

-50% | Une offre exclusive pour les salons adhérents du CNEC



Les professionnels de la coiffure sont de plus en plus confrontés à une difficulté : les clients, payant quasi exclusivement par carte ou smartphone, ne laissent plus de pourboires, faute de solution adaptée. Pour répondre à ce problème très concret, le CNEC (Conseil National des Entreprises de Coiffure) s'associe à Starvance, leader français du pourboire digitalisé, pour proposer une solution simple, efficace et accessible à tous les adhérents : le Tipser.

Ce dispositif s'accompagne également d'une prise de participation du CNEC

Qu'est-ce que le Tipser ?

Le Tipser est un support NFC et QR codé qui permet aux collaborateurs de recevoir des pourboires dématérialisés, directement sur leur compte bancaire, sans passer par la caisse du salon. Le client scanne le support avec son smartphone, choisit le montant, et paie instantanément par carte, Apple Pay ou Google Pay. À la fin, il est automatiquement redirigé vers la page d'avis Google du salon, favorisant les retours positifs afin d'améliorer la visibilité de l'établissement en ligne. Chaque collaborateur dispose également d'un espace personnel pour suivre ses pourboires, consulter ses statistiques et gérer ses informations personnelles.

Achat unique et sans abonnement

14,95€ au lieu de 29,90€
-50% avec le CODE: CNEC50



**Commandez ici
votre Tipser**

email: hello@starvance.io
Tel: +33 7 82 52 40 59

Les pourboires reçus via le Tipser sont rapides, tracés et sécurisés. Avec plus de 2 000 salons partenaires, le Tipser a déjà permis d'augmenter les pourboires de 30 % en moyenne. Chaque professionnel équipé génère ainsi plus de 150 € supplémentaires par mois. Une solution simple et efficace qui permet enfin de valoriser concrètement la qualité de service et l'excellence.

-50%: CNEC50



Formation d'un salarié

Soyez acteur de la montée en compétences de vos équipes

Permettre à ses salariés de se former est toujours bénéfique pour un chef d'entreprise, d'autant plus dans des métiers en perpétuelle évolution comme la coiffure. Acquérir de nouveaux gestes techniques, transformer son expérience en diplôme... sont autant d'étapes qui permettront de valoriser votre équipe et de la fidéliser. Un investissement gagnant-gagnant sur le long terme.

Le compte personnel de formation (CPF)

Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit, au plus tôt à 16 ans, voire à 15 ans pour certains apprentis) jusqu'à sa retraite.

Quels que soient les événements survenant au cours de sa vie professionnelle, la personne conserve les droits acquis au titre du CPF car celui-ci n'est pas lié au contrat de travail mais attaché à la personne.

Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Ne pas mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) au brevet de technicien supérieur (BTS), il convient de s'adresser aux DAVA, dispositifs académiques de validation des acquis (un par académie), pour toutes vos questions.

Pour vérifier votre éligibilité, remplissez un **formulaire en ligne sur vae.gouv.fr**.

Le plafond annuel de formation par entreprise

Entreprise de 1 à 2 salariés :

70 heures x 30 € = 2 100 € par an/entreprise

Entreprise de 3 à 6 salariés :

210 heures x 30€ = 6 300 € par an/entreprise

Entreprise de 7 à 10 salariés :

350 heures x 30€ = 10 500 € par an/entreprise

Entreprise de 11 salariés et + : 35 heures

de formation par an/salarié à un coût horaire de 30 €/heure



Les précisions d'Alain SCAFARTO, responsable formation au CNEC

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences (PDC) ?

« Le PDC concerne le chef d'entreprise qui souhaite former un salarié à une compétence nouvelle (une technique qu'il ne possède pas encore par exemple). Il envoie alors son salarié dans un organisme de formation agréé, et ces quelques jours sont effectués sur son temps de travail (5 jours de formation continue par salarié et par an). Pour effectuer un PDC, mieux vaut s'adresser à des organismes de formation certifiés Qualiopi. Le financement est assuré par l'OPCO-EP. Il n'y a donc pas de sortie de trésorerie pour le dirigeant. Les budgets sont abondés par une contribution versée à l'Urssaf plus une partie conventionnelle obligatoire, versée à l'OPCO-EP par la branche coiffure. Un responsable de salon a tout intérêt à profiter de cette voie de formation continue d'abord parce qu'il a participé à son financement, ensuite parce que les budgets coiffure existent et peuvent répondre à toutes les demandes. »

Astuce

Pour en savoir plus, connectez-vous sur www.opcoep.fr





Photos : AdobeStock

Me former pour : améliorer mes compétences, en acquérir de nouvelles, développer des techniques spécifiques...

Grâce au financement du



Fonds d'Assurance Formation
des Chefs d'Entreprise Artisanale

Pourquoi me former ?

Pour favoriser mon évolution professionnelle, développer mon activité, assurer l'avenir de mon entreprise...

Pour qui ?

Les chefs d'entreprises, les conjoints collaborateurs associés et les membres auxiliaires de la famille exerçant une activité artisanale et qui ne sont pas salariés.

Je cotise où ?

Chaque année, je contribue via mon URSSAF à la formation professionnelle continue. Le FAFCEA participe ensuite financièrement à mon projet de formation.

Comment me former ?

Si mon entreprise est à jour de sa contribution, je peux demander une prise en charge financière de ma formation :

1. J'évalue mon besoin
2. Je définis ma formation
3. Je constitue mon dossier (seul ou avec mon Organisation Professionnelle)
4. Je dépose ma demande complète pour étude via le portail en ligne avant le début de ma formation
5. Je suis ma formation
6. Je complète mon dossier en ligne
7. Je reçois la participation financière du FAFCEA
8. J'évalue ma formation

FAFCEA

14 rue Chapon - 75003 Paris

www.fafcea.com



Ruptures de contrat

Mieux vaut rompre en bons termes

La rupture du contrat de travail est un acte juridique important et sensible, qui requiert l'attention et la vigilance du chef d'entreprise. Selon le cas envisagé, il est nécessaire d'identifier les droits et obligations que cet acte implique pour l'employeur comme pour le salarié.

Le licenciement

L'indemnité de licenciement se calcule en fonction de l'ancienneté :

- de 0 à 8 mois : pas d'indemnités, pas de préavis ;
- de 8 mois à 2 ans : 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, 1 mois de préavis ;
- de 2 ans à 10 ans : 1/4 de mois de salaire brut par année de présence, 2 mois de préavis ;
- plus de 10 ans : 1/3 de mois de salaire brut par année de présence, 2 mois de préavis.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'indemnité légale de licenciement est doublée.

Le salarié passible d'un licenciement peut se faire assister lors de l'entretien :

- par un salarié représentant du personnel,
- par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller extérieur du salarié s'il n'y a pas de représentant du personnel.

Bon à savoir : pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures/jour pour sa recherche d'emploi, sans réduction de rémunération. En cas de démission, cette absence n'est pas rémunérée.

La démission

Tout salarié peut interrompre son contrat de travail à durée indéterminée. Afin d'éviter tout litige, la lettre de démission doit être envoyée par lettre recommandée avec AR.

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

- 1 semaine pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1 mois pour le personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

La dispense ou la réduction de la durée du préavis n'est pas de droit mais peut être accordée par l'employeur, sans faire subir aucun préjudice financier au salarié. À défaut, l'inobservation du délai de préavis par le salarié démissionnaire peut entraîner une condamnation par décision de justice (indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer).

En cas d'abandon de poste par un salarié, l'employeur prend acte de sa démission laquelle sera présumée si :

- le salarié a quitté son poste,
- son employeur lui a adressé une mise en demeure de justifier son absence et de reprendre le travail,
- malgré cette mise en demeure, le salarié ne reprend pas le travail.

La date de la rupture du contrat intervient le dernier jour du préavis, que le salarié en soit dispensé ou non.

Les indemnités dues par l'employeur sont :

- les indemnités compensatrices de congés payés pour les congés acquis mais non encore pris ;
- le déblocage anticipé de la participation (s'il y a lieu) ;
- les primes et gratifications proportionnelles au temps effectué.

Les documents à délivrer par l'employeur :

- le certificat de travail ;
- l'attestation France Travail ;
- le reçu pour solde de tout compte.

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle peut être engagée soit par le salarié, sans que cela constitue une démission, soit par l'employeur. Elle peut être acceptée ou refusée, dans ce dernier cas le contrat de travail se poursuit.

Si la procédure est engagée, le salarié peut se faire assister en cas d'entretien préalable au départ.

La notification de rupture se fait par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge.

Les deux parties peuvent se rétracter, dans un délai de 15 jours calendaires, à compter du lendemain de la signature. Passé ce délai, la convention de rupture est envoyée à la DREETS qui a alors 15 jours ouvrables pour confirmer la validité. Sans réponse, la validité est acquise.

Une rupture conventionnelle peut entrer en vigueur dès le lendemain de la validation par la DREETS et peut prévoir un préavis ou non.

Ce mode de rupture ouvre droit au salarié à des indemnités de l'assurance chômage qui doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Enfin, l'employeur doit fournir les mêmes documents que pour un licenciement à son salarié.



Le conseil de Maître Bernard AYACHE

« La rupture conventionnelle est un très bon outil pour éviter des complications fastidieuses et potentiellement plus coûteuses ! Le "préavis" n'est ni obligatoire, ni dû. La rupture du contrat de travail peut se faire dès le lendemain de l'homologation par la DREETS, jamais avant. Mais la convention peut aussi prévoir un "préavis". Autre information à connaître : la rupture conventionnelle donne droit aux indemnités de l'assurance chômage pour le salarié. Et le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement. Pour bien identifier ces droits et obligations, référez-vous toujours à la lecture du contrat de travail, de la Loi, de la Convention Collective, voire du règlement intérieur. »

Et pour un contrat d'apprentissage ?

Comme tout contrat de travail, le contrat d'apprentissage peut lui aussi être rompu en cas de mécontentement ou de souci. Les conditions varient selon la durée déjà passée en entreprise :

- **Pendant les 45 premiers jours de formation pratique** : le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti.
- **Au-delà des 45 premiers jours de formation pratique** :
 - le salarié et l'employeur doivent trouver un accord,
 - l'apprenti doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage (en se rapprochant de la CMA compétente), puis informer son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur,
 - en cas d'obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, l'apprenti doit informer par écrit son employeur de son désir de rompre son contrat 1 mois à l'avance. La rupture ne peut pas intervenir avant le lendemain de la date de publication des résultats,
 - en cas de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude, de force majeure ou d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel qui s'applique à n'importe quel salarié.

Dans tous les cas, lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur doit notifier sans délai la rupture à l'OPCO, qui informe les services du ministre chargé de la Formation Professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

À la suite de la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.



Des précisions très concrètes par Virginie GALLARDO, conseillère technique pour le CNEC

Qu'en est-il de la prime versée aux employeurs d'apprentis ou de contrats de professionnalisation ?

« La prime à l'embauche d'un contrat en alternance peut atteindre 5 000 euros pour un apprenti ou 6 000 euros pour un apprenti en situation d'handicap. Elle est versée mensuellement uniquement pour la première année du contrat même si celui-ci dure 2 ans. Ce qui signifie qu'en cas de rupture de contrat, les mensualités restantes de la prime ne seront pas versées. Suivant la formation, la première année pour des jeunes de 17/18 ans sera une année quasi blanche financièrement pour l'employeur qui ne paie pas de charges sur les salaires.

Le nouveau décret du 22 février 2025 affecte le revenu disponible des apprentis : la part de rémunération exonérée de cotisations sociales passe de 79% à 50% du SMIC. Un apprenti payé au SMIC – soit 1 801,80 euros brut par mois, dont 1 423,42 euros (79% du salaire) étaient jusque-là totalement exonérés – verra désormais la moitié de son salaire (900 euros) soumise à cotisations. »

Vous souhaitez informer les adhérents du CNEC d'un changement très positif...

« Oui ! Grâce à la pression du CNEC notamment, il faut désormais un maître d'apprentissage pour 2 alternants. Il peut même suivre un troisième jeune si l'un d'eux redouble son année. »

Les formations en alternance sont organisées autour de 2 types de contrat de travail.

Le contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires de minima sociaux. L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Renouvellement possible dans 2 cas :

- ➔ pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire,

- ➔ si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation).

Le contrat d'apprentissage

Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée entre un apprenti (ou son représentant légal) et un employeur. Il est destiné aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Au-delà de 29 ans, il est possible de bénéficier d'un apprentissage sous certaines conditions.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide à l'embauche d'un alternant ?

Les conditions suivantes doivent être remplies par tous :

- Le contrat doit être un **contrat d'apprentissage**.
- Le contrat doit être conclu entre le **24 février 2025** et le **31 décembre 2025**.
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou tout titre à finalité professionnelle de **tout niveau allant jusqu'au niveau master (Bac +5) maximum**, c'est-à-dire le **niveau 7** (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur) du cadre national des certifications professionnelles.
- L'employeur ne doit pas avoir bénéficié précédemment d'une aide à l'embauche d'un apprenti pour le **même apprenti** et pour la **même certification** professionnelle.

Quel est le montant de l'aide à l'embauche d'un alternant ?

Le montant diffère selon l'effectif de l'entreprise :

• Moins de 250 salariés

Le montant de l'aide s'élève à 5 000 € maximum. Elle est octroyée **uniquement pour la 1^{re} année** du contrat.

Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois réellement travaillés.

• 250 salariés et plus

Le montant de l'aide s'élève à 2 000 € maximum. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois réellement travaillés.

À noter

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'il s'agit d'un apprenti en situation de **handicap**, le montant de l'aide est de 6 000 € maximum (aide cumulable avec les autres aides destinées aux travailleurs handicapés). Pour plus de précisions, vous pouvez consulter le contenu sur l'aide à l'embauche d'une personne en situation de handicap sur le site entreprendre.service-public.fr

Comment demander l'aide à l'embauche d'un alternant ?

L'employeur n'a aucune demande particulière à formuler en tant que telle.

Il suffit de déclarer l'embauche d'un apprenti.

L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à son **opérateur de compétences (OPCO)** au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat.

Le Décret prévoit par ailleurs, que **l'aide n'est pas due si l'employeur ne transmet pas le contrat à l'OPCO dans les temps ou si un contrat d'apprentissage a été précédemment conclu entre un même apprenti et un même employeur pour la même certification professionnelle**.

Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via leur site internet, soit par courrier.

L'OPCO transmet ensuite le contrat d'apprentissage aux services concernés du ministère chargé de la Formation professionnelle, qui à son tour le transmet à l'Agence des services de paiement (ASP). L'employeur est alors informé de cette transmission qui vaut acceptation.

Comment l'aide vous est-elle versée ?

Le versement de l'aide est **automatique, mensuel**, avant le paiement du salaire.

Ainsi l'employeur reçoit l'aide chaque mois à partir de la date de signature du contrat d'apprentissage, **selon la durée du contrat** d'apprentissage, dans la **limite de 12 mois** maximum.

Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la **DSN mensuelle** faits, l'employeur doit signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAÉ.

Chaque mois, l'Agence de services et de paiement (ASP) envoie un avis de paiement à l'employeur, consultable sur cette même plateforme Sylaé. Pour les entreprises de **250 salariés** ou plus, une fois la date du 31 décembre 2026 passée, l'ASP transmettra à l'entreprise une **« attestation sur l'honneur »** à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses obligations d'objectifs. L'ASP effectue des contrôles notamment via la DSN*.

Attention

Le **contrôle** de conformité des contrats d'apprentissage est **renforcé** par les **OPCO**. Par ailleurs, l'Agence de services et de paiement (ASP) peut demander à l'employeur la transmission des bulletins de paie concernés.

*Déclaration sociale nominative, permettant de vérifier la réalisation des objectifs.

Chefs d'entreprises, informez vos apprentis des changements de rémunération !

En effet, économies budgétaires obligent, le gouvernement a modifié les règles d'exonération des cotisations sociales pesant sur les salaires des apprentis. Résultat : le salaire net de vos apprentis va baisser à partir de cette année pour tous les contrats signés après le 1^{er} mars 2025. Les contrats signés avant cette date ne sont pas concernés.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A18105> (décret n°2025-174 du 22 février 2025).

Désormais, vos apprentis seront soumis à des cotisations salariales

Dans la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2025, le texte prévoit de réduire le plafond d'exonération des cotisations salariales et d'assujettir à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) **tous les apprentis gagnant au moins 50% du SMIC**. Jusqu'ici, seuls les salaires qui dépassaient 79% du SMIC étaient soumis à ces cotisations.

Prenons un apprenti touchant le SMIC, soit 1 801,80 euros par mois. Jusqu'ici 1 423,42 euros (79% du salaire) étaient totalement exonérés. A présent la moitié de son salaire (900 euros) sera soumise à cotisations.

En effet, la CSG (9,2%) et la CRDS (0,5%) grèveront la part du salaire qui dépasse 50% du SMIC, soit 900 euros. L'apprenti touchera donc quelque 87 euros (9,7% de 900 euros) de moins.

Il convient d'y ajouter la baisse de l'exonération de cotisations sociales : avant la réforme, 79% du SMIC étaient exonérés de charges, ce qui signifiait que seuls 378 euros étaient soumis aux cotisations sociales (environ 22%, soit 83 euros). Avec une exonération désormais ramenée à 50% du SMIC, ce sont 900 euros qui y seront soumis. Résultat, le montant des prélèvements atteindra 198 euros par mois, soit 115 euros de plus qu'avant la réforme. Au total, pour un apprenti rémunéré au SMIC, ces changements représentent une perte nette de 146,43 euros par mois.

Applicable de suite

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} mars 2025, la rémunération versée à l'apprenti est assujettie à CSG et CRDS pour sa part excédant 50% de la valeur du SMIC.

Décret paru au JO du 30 mars 2025

Le plafond d'exonération de la rémunération versée à l'apprenti est abaissée de 79% à 50% du SMIC applicable durant le mois considéré, et ce, pour les apprentis embauchés à compter du 1^{er} mars 2025.

Un exemple de ces changements

Combien vont perdre les apprentis avec la réforme ?

Critères	Contrats d'apprentissage conclus avant le 1 ^{er} mars 2025	Contrats d'apprentissage conclus à partir du 1 ^{er} mars 2025
Seuil d'exonération des cotisations sociales	Exonération jusqu'à 79% du Smic	Exonération jusqu'à 50% du Smic
Soumission à la CSG/CRDS	Exonération totale	Soumis à la CSG (9,2%) et à la CRDS (0,5%) au-delà de 50% du Smic
Montant total des prélèvements supportés par un apprenti payé au SMIC	83 euros	229 euros

Source : Magazine Capital

Chefs d'entreprise, simulez le coût d'un alternant



L'augmentation du SMIC a également un impact sur le salaire des alternants qui résulte d'un calcul selon le pourcentage du SMIC.

Les jeunes en contrat de professionnalisation

Age	Sans diplôme professionnel de niveau 4	Titulaire d'un titre ou diplôme professionnel de niveau 4 ou plus
16-20 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
21-25 révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
+ de 26 ans	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel

NB : Lorsque le jeune atteint 21 ans, la réévaluation de la rémunération est obligatoire dès le 1^{er} 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

Rappel

- Le **CAP Métiers de la coiffure** (en principe en 2 ans) et la mention complémentaire coiffure-coupe-couleur (en 1 an) sont des **diplômes de niveau 3**.
- Le **BP Coiffure** (en principe en 2 ans) et le **BAC PRO Métiers de la coiffure** (en principe en 3 ans) sont des **diplômes de niveau 4**.
- Le **Brevet de Maîtrise Coiffure** et le **BTS Métiers de la Coiffure** sont des **diplômes de niveau 5** (en principe en 2 ans).
- Le **BACHELOR Coiffure et entrepreneuriat** (en principe en 3 ans) est un **diplôme de niveau 6**.

Cas général

Les montants indiqués s'appliquent depuis le 1^{er} mai 2023 aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} 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

Age du jeune	Année d'exécution	Apprenti suivant une formation de niveau 3	Apprenti préparant un diplôme ou un titre de niveau 4	Apprenti préparant une Mention Complémentaire
16-17 ans	1 ^{ère} année	522,52 € (29 % du SMIC)	1 027,03 € (57 % du SMIC)	972,97 € (54 % du SMIC)
	2 ^{ème} année	738,74 € (41 % du SMIC)	1 207,21 € (67 % du SMIC)	
18-20 ans	1 ^{ère} année	810,81 € (45 % du SMIC)	1 207,21 € (67 % du SMIC)	1 189,19 € (66 % du SMIC)
	2 ^{ème} année	954,95 € (53 % du SMIC)	1 387,39 € (77 % du SMIC)	
20-21 ans	1 ^{ère} année	991 € (55 % du SMIC)	1 441,44 € (80 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 369,37 € (76 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2 ^{ème} année	1 135,13 € (63 % du SMIC)	1 441,44 € (80 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	
26 ans et plus	1 ^{ère} année	1 837,84 € (102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 801,80 € (100 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)	1 837,84 € (102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable)
	2 ^{ème} année			

Baromètre
secteur

Téléchargement
des pièces indispensables
à la gestion de votre entreprise

**Docuthèque
administrative***

Accès complet

**Convention
Collective**

Offerts sur simple
demande

**Affichages
obligatoires***

Obligation
légale annuelle
dès le 1^{er} salarié

**Document
Unique
Evaluation
des
Risques***

Accessible 5j / 7

**Hotline
d'assistance
juridique***

A votre écoute
pour répondre
à toutes vos questions

**Avocat
conseil***



**Pas en
adhérence
N'attendez
plus
rejoignez
nous**



*Adhésion premium

mètre
riel*

**Médiateur
à la
consommation***

Recours gratuit en cas
de litige client

JobCoiffure*

Déposer vos annonces
de recrutement

**Club
Avantages***

Votre comité
d'entreprise

**Logiciel
de gestion***

Logiciel de gestion
puissant et performant
(option payante)

**Des
réductions**

- 20% sur les droits
SACEM
- assurance inaptitude*
- audit des baux
commerciaux*

**Application
mobile et
newsletter**

Restez informé de toutes les
actualités de la profession

core
ent ?
andez
s,
nez-
s !





Vous n'êtes pas sans savoir que les minima salariaux imposés par la branche émanent d'une négociation. Le **CNEC**, membre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, **négoce et défend** au plan national pour toute la profession **le minimum conventionnel**. **Ainsi, la rémunération minimale obligatoire de vos salariés est composée du salaire, de la rémunération variable individuelle ainsi que de la prime d'ancienneté le cas échéant. A chaque employeur d'adapter sa politique salariale en respectant le minimum conventionnel.**

SMIC : Revalorisation de 2 % depuis le 1^{er} novembre 2024

Le SMIC a été revalorisé de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2024.

Le décret permettant l'entrée en vigueur du nouveau montant du SMIC a été publié au JO du 24 octobre 2024.

Le SMIC horaire est revalorisé automatiquement à chaque début d'année.

Cette augmentation aurait donc dû intervenir au 1^{er} janvier 2025, mais **pour le gouvernement, il s'agissait d'anticiper la revalorisation annuelle du 1^{er} janvier**, pour « continuer de soutenir le pouvoir d'achat des salariés ».

Ainsi, le SMIC horaire est porté, **au 1^{er} novembre 2024**, de 11,65 euros à 11,88 euros bruts en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

A Mayotte, le SMIC horaire brut est fixé à 8,98 euros. Enfin, la valeur du minimum garanti est fixée à 4,22 €.

Le SMIC mensuel (pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires) passe ainsi de **1 766,92 € brut** à **1 801,80 € brut** et **1 426,30 € net**.

Ci-après les différentes grilles avec les rémunérations. Les montants indiqués s'appliquent depuis le 1^{er} novembre 2024 (dernière augmentation du SMIC)

Aucune rémunération ne peut être en-dessous du SMIC.

Les salaires minima conventionnels des emplois de la filière technique de la coiffure

Classification	Formation / compétences	Salaire minimum Pour 151,67 h	Classification	Formation /compétences	Salaire minimum Pour 151,67 h
NIVEAU 1 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	SMIC 1 801,80 €	NIVEAU 2 ÉCHELON 1 Coiffeur(se) qualifié(e) ou Technicien(ne)	Titulaire du CAP et du BP ou Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois	1 827,00 € 1 843,00 €
NIVEAU 1 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	SMIC 1 801,80 €	NIVEAU 2 ÉCHELON 2 Coiffeur(se) Hautement qualifié(e) ou Technicien(ne) Qualifié(e)	Titulaire du CAP coiffure et/ou Titulaire du BP ou Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois	1 900,00 €
NIVEAU 1 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	1 804,00 €	NIVEAU 2 ÉCHELON 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant(e) Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	Titulaire du CAP coiffure et/ou Titulaire du BP 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 ou Titulaire BM III ou BTS « Masters de la coiffure »	2 009,00 €

Classification	Formation /compétences	Salaire minimum Pour 151,67 h
NIVEAU 3 ÉCHELON 1 Manager	Titulaire du CAP coiffure et/ou Titulaire du BP 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 ou Titulaire BM III ou BTS « Métiers de la coiffure »	2 134,00 €
NIVEAU 3 ÉCHELON 2 Manager confirmé(e) ou Animateur(trice) de réseau	Titulaire du CAP coiffure et/ou Titulaire du BP ou Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure ou Titulaire BM III ou Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management ou BTS « Masters de la coiffure » ou Bachelor « Coiffure et Entrepreneuriat »	2 564,00 € 3 052,00 €
NIVEAU 3 ÉCHELON 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	Titulaire du CAP coiffure et/ou Titulaire du BP ou Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure ou Titulaire BM III 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 » ou Bachelor « Coiffure et Entrepreneuriat »	3 197,00 € 3 291,00 €

LES EMPLOIS CONNEXES DE LA COIFFURE

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Classification	Description de l'emploi /formation	Salaire minimum Pour 151,67 h
105	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 Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	SMIC 1 801,80 €
115	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession OU Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession OU Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	SMIC 1 801,80 €
125	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 OU 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 OU Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	1 804,00 €
135	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Esthétique-cosmétique	1 813,00 €
145	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	1 829,00 €
155	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique	1 900,00 €
165	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	2 009,00 €

Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Classification	Description de l'emploi /formation	Salaire minimum Pour 151,67 h
100	Personnel de nettoyage ou de gros travail manutentionnaire	SMIC 1 801,80 €
110	Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente Employé(e) de comptabilité	SMIC 1 801,80 €
120	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	1 804,00 €
130	Hôte(sse) d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession, Aide-comptable, Secrétaire	1 813,00 €

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Classification	Description de l'emploi /formation	Salaire minimum Pour 151,67 h
230	Secrétaire de direction	1 876,00 €
240	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	1 876,00 €
250	Attaché de direction	1 908,00 €
285	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	2 170,00 €
295	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	2 200,00 €
305	Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés	2 310,00 €
330	Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	2 421,00 €
330 et au-dessus	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	2 743,00 €

La rémunération variable individuelle prévue par l'avenant 13.

L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre. Le calcul de cet objectif minimum mensuel ne peut être inférieur à celui énoncé dans l'avenant : salaire de base conventionnel ou contractuel, calculé sur l'horaire collectif en pratique dans le salon ou l'établissement, majoré des heures supplémentaires si elles existent, multiplié par un coefficient de 3,4.

Définition de la rémunération variable

Lorsque le chiffre d'affaires mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif, le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %. Est entendu par chiffre d'affaires hors taxes le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié.

Quand elle existe, la part de rémunération variable ainsi déterminée sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Par ailleurs, il est précisé que l'objectif minimum à atteindre ainsi que le pourcentage défini par l'entreprise doivent être fixés de manière individuelle et personnelle dans le contrat de travail qui en fixera les modalités d'application et éventuellement de révision du pourcentage, sachant que ce dernier ne peut être inférieur au taux fixé ci-avant. Pour les contrats existants, ces dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pour ce qui est des salariés déjà concernés par des clauses d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne pourront être remises en cause, à l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant.

Prime d'ancienneté

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant après extension
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 €

CNEC LE CONSEIL NATIONAL DES ENTREPRISES DE COIFFURE
VOTRE ORGANISATION PATRONALE
Le 17 novembre 2023

Actions de prévention santé : vous pouvez bénéficier de subventions par l'Assurance maladie
Mal de tête, TMS (troubles musculo-squelettiques) ou autres affections de l'habitat : vous pouvez bénéficier des actions de prévention dans votre salon pour protéger vos salariés. Et un certain nombre de subventions sont accessibles par l'Assurance maladie.

La coiffure, je l'aime, je la défends.

CE QU'IL FAUT RETENIR CETTE SEMAINE

Compte ATMP, vous devez vous inscrire avant le 11 décembre.
L'inscription à la déclaration administrative du lieu de culture professionnelle de l'ATMP est obligatoire. Et cela doit passer du 11 décembre jusqu'au 11 décembre 2023.

20 novembre : Ouverture des guichets pour les demandes d'aides énergétiques.
Mal en point en 2022, après le début de la guerre en Ukraine, le gaz est devenu une énergie encore plus chère. À partir de cette date, les demandes d'aides sont acceptées pour les salons professionnels.

LES AVANTAGES ADHERENTS

Club Avantage
C'est un privilège de qualité, quelle que soit la taille, la proximité de la clientèle, les milliers d'adhérents, même en période de crise.

L'Appel CNEC
Une nouvelle manière de nous appeler pour être informés de toutes les actualités et informations relatives à notre association.

Hotline juridique
Un personnel spécialisé dans les plus grands domaines juridiques, disponible pour toutes vos démarches.

Abonnez-vous gratuitement à notre newsletter en flashant ce QR Code ! →

Newsletter, application mobile : restez informé avec le CNEC !

Parce que les réglementations évoluent en permanence, le CNEC vous fait part des mises à jour indispensables à votre activité :

- en vous envoyant sa newsletter (abonnement gratuit),
- en vous invitant à télécharger son application mobile.

Abonnez-vous gratuitement à notre newsletter en flashant ce QR Code ! →



Blond Magnétique

Couleur phare de l'été 2025, le blond sera de toutes les inspirations. Du blond vanille doux et lumineux au blond cendré aux reflets polaires, sans oublier l'incontournable blond miel doré, éclatant et solaire, ces nuances subliment toutes les carnations et promettent un été placé sous le signe de l'élégance et de la lumière. Une sélection réalisée par HAIRETRENDS Magazine.



Photo Franck Provost



Photo Intercoiffure @Pascal Lati

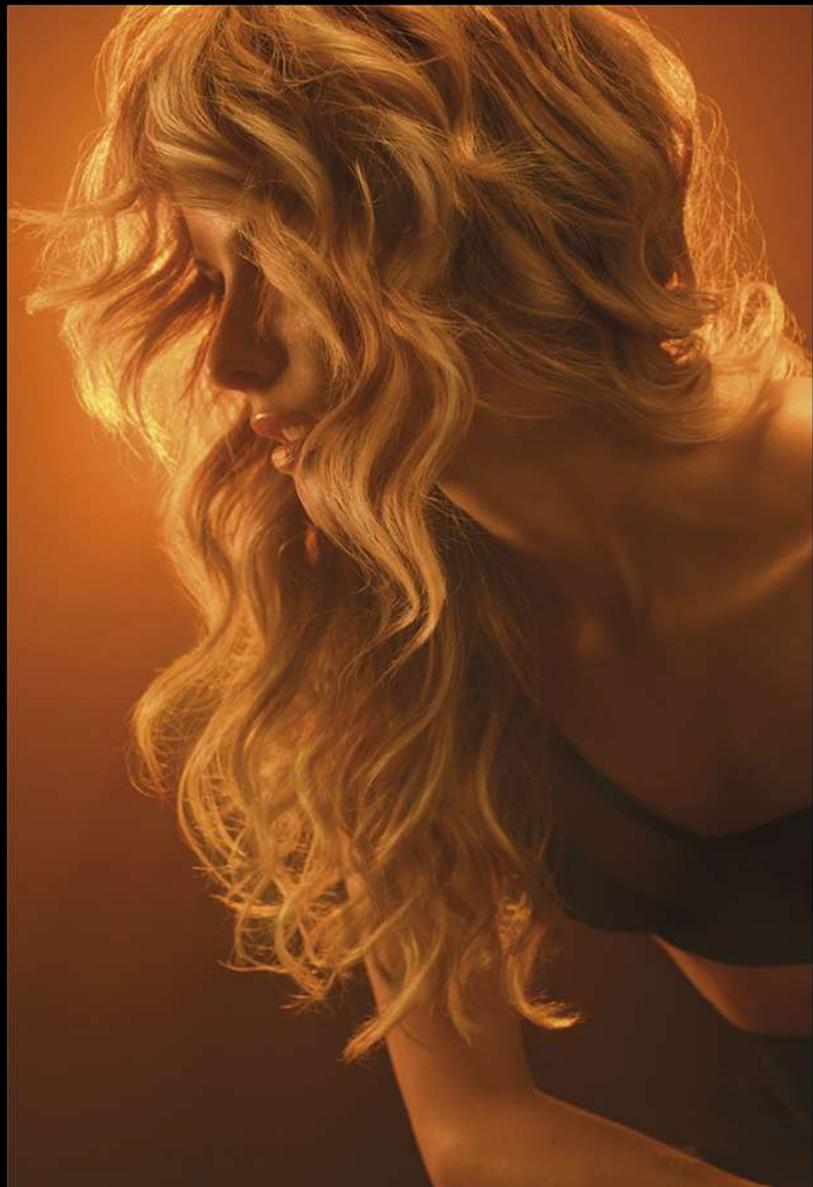


Photo Dessange Paris

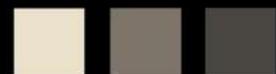




Photo Eric Maurice ©Pascal Latil



Photo Florian Henry



Photo Excelcoiffure ©Pascal Latil



Photo Franck Provost



Photo Jean Marie Contreras Sabah Aib 1^{ère} Dauphine Miss France 2025



Photo Francine Ladrère



Pour encore plus d'inspiration accédez au tout nouveau numéro



Frais de santé

Négocié pour vous
régulièrement !

Coiffure Vitalité, le régime santé construit en faveur des salariés de la branche Coiffure répond à quelques questions.



En quoi consiste le régime Coiffure Vitalité ?

« Il est négocié pour les professionnels de la coiffure régulièrement. Il se compose d'un régime de base conventionnel obligatoire pour les salariés et leurs enfants et d'un régime optionnel. Nos coûts sont maîtrisés grâce à une importante mutualisation et notre offre est conforme aux obligations de notre Convention Collective. »

Qu'en est-il de la portabilité ?

« La portabilité permet au salarié de bénéficier du maintien de ses garanties pendant une durée de 12 mois maximum, à l'issue de la rupture de son contrat de travail.

Dans le cas de la branche de la Coiffure, nous allons encore plus loin, en accordant également le bénéfice de ce dispositif aux salariés, en cas de liquidation judiciaire du salon de coiffure. »

Pouvez-vous nous parler du Fonds Social Coiffure Vitalité ?

« Le fonds social de la Coiffure est un dispositif exclusif du régime de branche, qui permet à tous les adhérents (salariés, enfants, conjoints, retraités...) de bénéficier d'aides financières afin d'éviter un renoncement aux soins.

Pour en bénéficier, ils doivent avoir souscrit au régime conventionnel auprès de l'une de nos mutuelles partenaires. »

Accès exclusif
pour vos salariés !

Pour vous protéger dans le domaine de la santé, le CNEC veille à vous apporter les meilleures solutions aux tarifs les plus attractifs pour vous et vos salariés. Avec Coiffure Vitalité, le régime santé de la branche coiffure, vos salariés bénéficient d'une protection optimale.

COIFFURE VITALITÉ | Le régime santé de la branche coiffure

Structure de l'offre

Le régime conventionnel se compose d'une base obligatoire et de 2 options.



Le montant de la prise en charge des cotisations pour la garantie « Base conventionnelle » est réparti comme suit :

- 59 % à la charge de l'employeur,
- 41 % à la charge du salarié.

Hospitalisation, optique, soins courants, dentaire

Retrouvez les garanties en flashant le QR Code ou sur coiffurevitalite.fr.

Coiffure Vitalité est un régime frais de santé attractif, qui a déjà séduit plus de **15 000 entreprises** de la coiffure.

Rejoignez-nous !

Rendez-vous sur le site coiffurevitalite.fr pour trouver votre mutuelle de proximité.



Dia color Titan Brown*

COLLECTION CAPSULE 2025

Nouvelle collection
10 marrons multi-reflets
inspirés des lacs Titan.

L'ORÉAL
PROFESSIONNEL
PARIS

*Marron Titan.

L'Oréal France SNC - 80 rue d'Alsace 92300 Levallois-Perret - 919 434 894 RCS Nanterre.
Droits mannequin variables jusqu'au 31 décembre 2025.

Assurance professionnelle

PatrimOne-CNEC : un partenariat conçu pour les adhérents du CNEC

Le partenariat PatrimOne-CNEC propose une assurance professionnelle pour faire face à une charge financière qui pourrait mettre en péril l'activité d'un salon ou obliger à décaisser une trésorerie importante, voire à prendre un crédit.

Allergie, problème de canal carpien, des genoux ou de la coiffe des rotateurs de l'épaule... la pratique de la coiffure expose à certaines pathologies spécifiques. Des arrêts maladies successifs peuvent ainsi conduire à la reconnaissance d'une maladie professionnelle par la CPAM, voire à une mise en inaptitude par la Médecine du Travail.

Sans reclassement possible dans la société, le salarié devra être licencié et l'entreprise devra payer une indemnité doublée du fait de la maladie professionnelle.

Il en sera de même lors d'un accident de travail qui peut survenir tant sur le lieu où il exerce que lors de ses trajets domicile-travail. Le préavis reste alors intégralement à la charge de l'employeur et une indemnité devra être versée lors du paiement du solde de tout compte.

Afin d'éviter à l'entreprise une charge financière qui pourrait mettre en péril son activité, la CNEC a acté un partenariat avec l'assureur PatrimOne et réserve à ses adhérents l'assurance spécifique **« Indemnités de licenciement suite à inaptitude pour maladie professionnelle et accident de travail »**.



PatrimOne

YOU TRUST • WE CARE

Garanties	Option 1	Option 2	Option 3
Spéciales de licenciement	Jusqu'à 16 000€ par sinistre, dans la limite de 1 000 000€ par année d'assurance	Jusqu'à 25 000€ par sinistre, dans la limite de 2 000 000€ par année d'assurance	Jusqu'à 26 000€ par sinistre, dans la limite de 2 000 000€ par année d'assurance
Décès suite à un accident du travail	Capital forfaitaire de 3 000€	Capital forfaitaire de 3 000€	Capital forfaitaire de 3 000€
Indemnité compensatrice			Jusqu'à 1 500€



Conseil d'assureur L'idéal reste d'assurer le bon risque au bon prix

Grégor MARCHAL, assureur PatrimOne, a constaté que 70% des demandes qu'il reçoit concernent des dirigeants de salons déjà confrontés à un problème, sans contrat. Résultat : il ne peut rien faire pour eux. Ses conseils ? « Beaucoup de chefs d'entreprise comparent les prix des compagnies d'assurance sans entrer dans le détail des contrats, et surtout sans vérifier qu'ils conviennent à leur activité. Les dirigeants de salons doivent prendre en compte les pertes d'activité ou maladies qui les concernent, d'autant plus quand ils sont peu nombreux dans le salon. Il faut également anticiper certains scénarios : quand un coiffeur organise un événement public, il pense rarement à s'assurer contre les risques sanitaires liés à la nourriture. Enfin, il faut songer à une assurance RC Professionnelle, souvent négligée dans le secteur de la coiffure, qui peut sembler secondaire jusqu'à ce que le problème survienne. »

Nombre de salariés en CDI	Option 1 Cotisation annuelle TTC	Option 2 Cotisation annuelle TTC	Option 3 Cotisation annuelle TTC
1 à 2	170€	220€	280€
3 à 4	300€	450€	500€
5 à 7	500€	720€	830€
8 à 99	67€ par salarié	72€ par salarié	77€ par salarié
100 et +	Sur accord spécifique de l'assureur		

**Pour toutes questions, contactez votre assureur
Grégor MARCHAL au 06 87 37 14 02**

Indépendants

La protection des professionnels de la coiffure



Julien RISSO, chargé de missions CCN Aésio mutuelle, répond à vos questions

Pouvez-vous présenter Aésio en quelques mots ?

Troisième mutuelle santé en France, Aésio mutuelle accompagne 2,5 millions de Français grâce à son offre globale de protection sociale. Mais l'important réside dans notre statut mutualiste, c'est-à-dire au service de nos adhérents, sans actionnaires à rémunérer.

Quelle protection proposez-vous aux coiffeurs indépendants ?

Chez Aésio mutuelle, nous savons que les indépendants ont des besoins et des attentes spécifiques concernant leur protection sociale.

Grâce à une co-construction participative, nous avons recueilli leurs avis et leurs attentes afin de leur proposer une protection complète et adaptée à leur statut pour leur permettre de travailler l'esprit libre.

Qu'apporte en plus Aésio en termes de services ?

Nous savons qu'un indépendant est souvent pris par le temps, débordé au quotidien et nous avons mis en place un service de consultation médicale à distance, des accompagnements en cas d'hospitalisation comme des aides à domicile, des gardes d'enfants... De même des avantages exclusifs sont proposés pour les séjours vacances car un indépendant ne bénéficie pas d'un comité d'entreprise.

Une offre santé adaptée à votre profession avec 5 niveaux de garanties au choix

Vous choisissez la garantie qui correspond à vos besoins et à votre budget, parmi 5 niveaux de protection. Notre offre prend en charge les soins adaptés aux besoins et spécificités des coiffeurs.



+ Vous pouvez faire bénéficier à titre facultatif votre conjoint et vos enfants des mêmes garanties.



Vos cotisations santé sont déductibles de votre bénéfice imposable sous certaines conditions et limites (Loi Madelin)

Les **+** de l'offre



Hospitalisation

Prise en charge de la chambre particulière et des frais d'accompagnement.



Garantie responsable et conforme 100 % santé

Vos équipements 100 % santé en optique, prothèses dentaires et aides auditives sont intégralement remboursés.



Prévention-Bien Être :

- Prise en charge de près de 20 pratiques de médecine douce
- Forfait activité physique
- Equipements "allergies"
- Dépenses de pharmacie
- (...)



Avantages famille

- Gratuité du nouveau-né ou de l'enfant adopté pendant 1 an
- Gratuité de la cotisation à partir du 3^e enfant.
- Prime de naissance.

Pour en savoir plus :



**La Branche coiffure
soutient ses salariés dans
les moments importants
(parentalité, endométriose...)**

N'oubliez pas
**10 h de
soutien scolaire**
**10 h de
garde d'enfant**
sont pris en
charge

La Branche Coiffure soutient ses salariés dans les moments importants

Parce que nous savons que concilier vie personnelle et professionnelle peut parfois être un défi, le Conseil National des Entreprises de Coiffure et les partenaires sociaux de votre profession s'engagent pour soutenir les salariés des métiers de la Coiffure en créant un fonds de solidarité dédié, **Solidarité Coiffure**, afin de leur offrir le soutien dont ils ont besoin dans leur quotidien.

Dans le cadre du régime de prévoyance, les partenaires sociaux de la branche Coiffure, en partenariat avec Ma Bonne Fée, et avec le soutien d'AG2R LA MONDIALE, ont choisi de s'engager dans :

- une campagne de prévention ciblant la santé des femmes et plus particulièrement **l'endométriose**,
- une démarche de solidarité autour du soutien à la **parentalité**.

Des experts de l'endométriose pour apprendre à mieux vivre avec

Qu'est-ce que l'endométriose ?

C'est une maladie inflammatoire et chronique de l'appareil génital féminin qui s'explique par le développement d'une muqueuse utérine (l'endomètre) en dehors de l'utérus, colonisant d'autres organes.

Comment être accompagnée ?

Pour accompagner vos salariées concernées, des experts sont à leur disposition pour comprendre et mieux vivre avec de l'endométriose : assistante sociale, psychologue, sophrologue, coach.

Jusqu'à 3 sessions avec ces experts leur sont offertes afin de :

- leur apprendre à gérer la douleur et les émotions car elles ont des impacts sur leur vie personnelle et professionnelle,
- leur apprendre à verbaliser leur problématique auprès de leurs managers,
- les accompagner dans leurs démarches administratives.

Des services d'aide et d'accompagnement à la parentalité

Les partenaires sociaux ont mis en place un nouveau programme de soutien à la parentalité offrant des services d'aide et d'accompagnement pour soutenir les salariés de la Coiffure dans leur rôle de parents (garde d'enfants, soutien scolaire, assistante sociale).

Grâce au fonds de solidarité prévoyance de la branche, les coiffeurs salariés bénéficient de services entièrement pris en charge pour les accompagner sur tous les sujets liés à la parentalité :

- des ressources pratiques sur divers aspects de la parentalité,
- 10h de soutien scolaire du CP au bac,
- 10h de garde d'enfants,
- des rendez-vous avec une assistante sociale pour les accompagner dans leurs démarches administratives,
- un contact direct et confidentiel avec un conseiller dédié qui les guidera dans le programme.

Comment en bénéficier et y accéder ?

En tant qu'**adhérents à AG2R Prévoyance**, les salariés de la Coiffure bénéficient d'actions de prévention et de dispositifs d'action sociale spécifiques, entièrement pris en charge grâce au fonds de solidarité prévoyance.

Pour accéder aux différentes aides proposées, Solidarité Coiffure donne un accès, en toute confidentialité, à une plateforme dédiée :

<https://solidarite-coiffure.mabonnefee.com/>

À propos d'AG2R LA MONDIALE

Co-construit avec les partenaires sociaux, AG2R LA MONDIALE propose un régime de protection sociale prévoyance santé sur mesure, adapté aux besoins spécifiques des salariés de la coiffure.

Découvrez en vidéo
le régime prévoyance santé
d'AG2R LA MONDIALE →



Pour plus d'informations sur le fonds de solidarité prévoyance **Solidarité Coiffure**, rendez-vous sur le site dédié de notre partenaire AG2R LA MONDIALE : **www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/ccn-coiffure**

Prenez la main sur votre espace client entreprise !

Nous vous proposons un espace dédié pour vous accompagner au quotidien.

Sécurisé

Un espace privé et sécurisé pour effectuer vos démarches en ligne

Utile

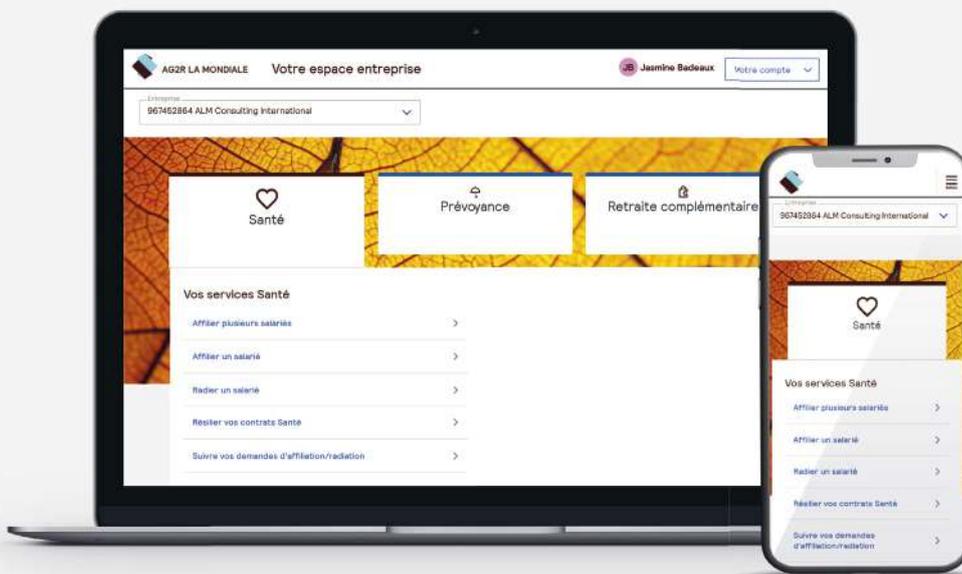
Une ressource indispensable pour consulter vos données et vos actualités

Simple

Une interface claire et intuitive pour simplifier la lecture de vos informations

Multi-support

Un affichage sur ordinateur, tablette et smartphone pour s'adapter à votre situation



Comment s'inscrire ?



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

HONEY GLASS HAIR

“Les services de balayage sont de nouveau en demande ! Cette saison, on mise sur la légèreté au plus près des repousses pour un maximum d'éclat, associée à des tons chauds pour un résultat tendance et brillant.”





Les étapes en vidéo



01. COUCHE DE BASE

Recette A :
30g BlondorPlex
+ 45g 1,9%,
4% & 6%

Recette B :
30g Freelights
+ 45g
Freelights 9%

PASTELLISATION

Recette C :
20g 07/3 + 20g
Activateur Bol et Pinceau
Recette D :
30g 09/36 + 30g
Activateur Bol et Pinceau

02. COUCHE ECLAT SHINEFINITY

Recette E :
20g 09/3 + 20g
Activateur
Bol et Pinceau

03. COUCHE DE FINITION

Ultimate
Repair

01. BALAYAGE



Séparez les cheveux comme sur la photo et en tenant compte de l'implantation naturelle et de l'endroit où vous souhaitez l'éclaircissement.



Effectuez des tricots fins en diagonale pour obtenir un effet naturel, utilisez la recette A seulement au 1,9% pour un éclaircissement contrôlé.



Une fois la zone arrière terminée, appliquez la recette B à l'air libre sur toutes les longueurs qui n'ont pas encore été décolorées.



Enveloppez les longueurs et les pointes avec du film transparent.



Suivez l'implantation naturelle des cheveux et gardez les tricots très fins. Travaillez en diagonale.

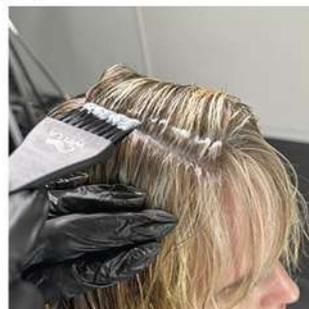


Sur le dessus et les côtés, procédez avec la même méthode : mèches « tricots » très fines emballées + painting sur toute les mèches libres.

02. PASTELLISATION



Rincez puis appliquez Wellplex N°2. Laissez pauser 10 minutes. Continuez avec un shampoing Ultimate Repair et Blondor Seal & Care.



Avec la formule C, tapotez les repousses en laissant la bordure avant. Appliquez la recette D sur les longueurs et les pointes restantes, en laissant de côté les cheveux de la bordure avant. Laissez pauser 15 minutes, rincez et réalisez le shampoing Ultimate Repair



03. VERNIS



Au bac, appliquez la recette E sur l'ensemble de la chevelure, y compris les repousses.

« GÉRER UN SALON C'EST COMME COIFFER,
 LE BON OUTIL FAIT TOUTE LA DIFFÉRENCE. »

Pack Avion

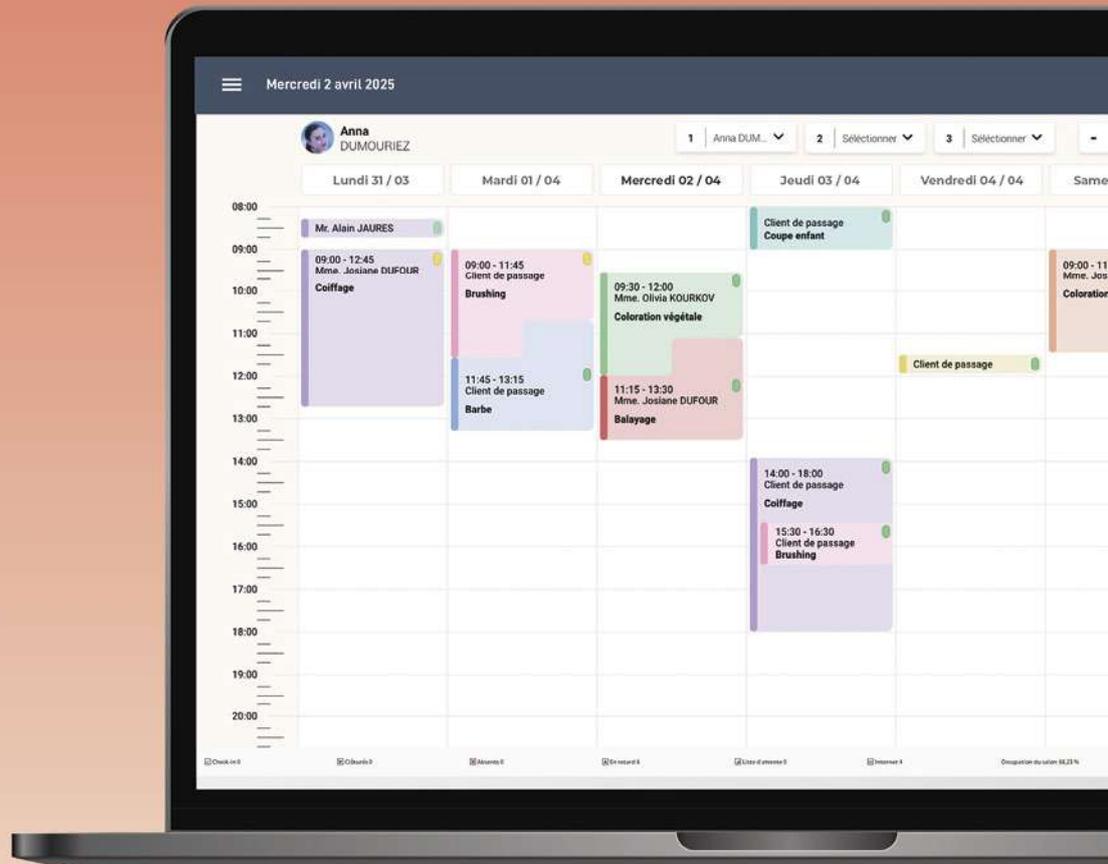
65€^{HT}/mois

Sans engagement.

Au lieu de 81€^{HT}/mois pour toute souscription
 jusqu'au 31 décembre 2025.

Mise en service **offerte** au lieu de 475€^{HT}.

- Merlin Pro, logiciel certifié NF525
- Agenda
- Gestion
- Rendez-vous en ligne
- iMerlin
- Service Premium



CONTACTEZ-NOUS ET SUIVEZ-NOUS !



natéosanté

Respirez un air pur, protégez votre santé et retrouvez votre énergie au quotidien

En tant que coiffeur, vous passez des heures dans un environnement où l'air est souvent chargé en polluants issus des produits capillaires. Un air vicié ne se contente pas d'irriter votre peau ou vos voies respiratoires : il génère aussi de la fatigue, des maux de tête et une sensation d'épuisement.

Irritations, allergies, migraines, troubles respiratoires... Ces désagréments ne sont pas une fatalité ! Retrouvez un confort optimal pour vous et votre équipe en purifiant l'air de votre salon avec Eolis Air Manager, une solution simple et efficace, spécialement conçue pour votre métier.

L'air de votre salon peut nuire à votre santé et à votre énergie

Saviez-vous que 1 coiffeur sur 5 est touché par l'asthme professionnel et que de nombreuses maladies professionnelles sont liées aux substances présentes dans les salons ?

Voici quelques polluants fréquents et leurs effets :

- Formaldéhyde (produits lissants, colorations) : irritations, risques cancérigènes
- Ammoniac (colorations) : irritation des yeux et des poumons
- COV (sprays, vernis) : maux de tête, troubles respiratoires, fatigue
- Poussières fines (cheveux, produits en poudre) : allergies, irritation respiratoire
- Peroxyde d'hydrogène (décolorations) : irritations de la peau et des muqueuses

Le purificateur d'air Eolis Air Manager : la solution fabriquée en France pour un air sain et une meilleure vitalité.

Grâce à un système de filtration haute performance, Eolis Air Manager capture virus, bactéries et polluants chimiques, tout en neutralisant les mauvaises odeurs. En respirant un air pur, vous réduisez votre fatigue et retrouvez plus d'énergie pour travailler dans de meilleures conditions.



Offre exclusive pour les adhérents du CNEC : -50% de remise privée*

Eolis Air Manager 600 (pour salons jusqu'à 60m²
équipe ≤ 3 personnes) Prix : ~~2.350 € HT~~

**Offre CNEC : 1 175 € HT
ou 39,83 € HT/mois sur 36 mois***

Eolis Air Manager 1200 (pour salons jusqu'à 120m²
équipe ≥ 3 personnes) Prix : ~~3.330 € HT~~

**Offre CNEC : 1 665 € HT
ou 56,44 € HT/mois sur 36 mois***

* Offres réservées aux professionnels, sous réserve d'acceptation par notre partenaire financier GRENKE pour la Location avec Option d'Achat (LOA). Exemple donné pour un purificateur d'air **EOLIS Air Manager 600** au prix de **1 175 € HT** : Loyer sur 36 mois à **39,83 € HT/mois**. **Coût total du financement hors option d'achat : 258,88 € HT**. Option d'achat possible en fin de contrat pour une mensualité équivalente (39,83 € HT).

Le paiement en **3 fois sans frais** est disponible directement auprès de NatéoSanté.

Offres non contractuelles et susceptibles d'évolution. Conditions détaillées disponibles sur demande.

NatéoSanté - SAS au capital de 406 240,00 € -
RCS Saint-Nazaire B 535094148

Pour toute question, appelez **Marion et Maëlle**, vos conseillères qualité de l'air chez NatéoSanté, à votre écoute au **02.85.52.06.75** ou par mail **contact@nateosante.com**

Offre privée CNEC sur www.nateosante.com : Code promo : CNEC50AIR

**Valable uniquement pour les adhérents du CNEC.*

Rejoignez-nous



SIÈGE NATIONAL

CNEC
139, boulevard Haussmann - 75008 PARIS
Tél. : 01 58 36 17 80

cneq.asso.fr - contact@cneq.asso.fr

ANTENNES EN RÉGIONS

CNEC AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

2 quai Jean Moulin
BP 1055
69201 LYON Cedex 01
Tel : 04 78 28 55 61

CNEC GRAND-EST

11, rue de Boston
Cours d'Oxford - Esplanade
67000 STRASBOURG
Tel : 06 08 35 20 20
03 90 41 04 10

CNEC PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

1 Rue d'Arcole
13006 MARSEILLE
Tel : 04 91 81 40 34

CNEC - RÉUNION

22, rue des Cormorans
97434 Saint Gilles les Bains
Tel : 06 92 95 34 35

CNEC BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

5, rue de la Cassote
25000 BESANÇON
Tel : 06 80 22 37 13