Avenant n° 43 du 22 janvier 2026
(Non étendu, applicable à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAIB SPA
FIEPPEC
UPB

Syndicat(s) de salariés :

FO
UNSA

1. Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Grille pour les coefficient des instituts de beauté et des services généraux

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 848
150	1 861
160	1 877
175	1 895
180	1 917
200	1 995
230	2 072
250	2 300
270	2 834
300	3 875

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Echelon B
135	1 848	1 885
150	1 861	1 899
200	1 995	2 035
230	2 072	2 114
240	2 122	2 165
245	2 159	2 203
250	2 300	2 346
270	2 834	2 891
300	3 875	3 953

2. Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- Après 3 ans d'ancienneté	44,00 €
- après 6 ans d'ancienneté	75,00 €
- après 9 ans d'ancienneté	111,00 €
- après 12 ans d'ancienneté	143,00 €
- après 15 ans d'ancienneté	179,00 €
- après 20 ans d'ancienneté	190,00 €
- après 25 ans d'ancienneté	206,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.
La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

3. Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

4. Egalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».
Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

5. Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135
- Plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300

6. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.
En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.
Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L2261.15 du code du travail.

7. Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de l'extension.