

Tome III

Convention collective de travail du 22 mars 1999 relative aux conditions de travail et de rémunération.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

CHAPITRE II.- BARÈMES DE RÉMUNÉRATION

A. Coiffeurs

Article 2. a) Le salaire horaire minimum du personnel des salons de coiffure est fixé comme suit au 1er janvier 1999, lié à l'indice 100,84, et pour une durée de travail hebdomadaire de 39 heures: 21 ans: 273,40 FB

b) Le salaire horaire minimum du posticheur et du chef-ouvrier sont fixés respectivement à 110 et 120 % du salaire du personnel des salons de coiffure âgés de 21 ans, mentionné sous **a**).

	%	FB au 01-01-99	
Posticheur	110	300,75	
Chef-ouvrier	120	328,10	

Le posticheur est l'ouvrier ou l'ouvrière de 22 ans et plus, chargé de la prise de mesures, de la confection ou de la surveillance de la confection, de l'assemblage et du coiffage final des postiches.

Le chef-ouvrier ou maître-ouvrier est le travailleur apte à diriger une équipe comprenant jusqu'à trois ouvriers (ou assimilés sur le plan fiscal: deux assistants = un ouvrier).

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENPECISTR.
 30-04-1999 | 14-07-1999 | N°

51.489/6/314

c) Le barème des mineurs d'âge est fixé en fonction des pourcentages suivants du salaire du personnel des salons de coiffure, âgé de 21 ans, mentionné sous a):

Age	%	<u>FB au 01/01/99</u>
16 ans	70	191,40
17 ans	76	207,80
18 ans	82	224,20
19 ans	88	240,60
20 ans	94	257,00

d) Le salaire minimum du gérant est fixé à 60.045 F. à partir du 1er janvier 1999, lié à l'indice pivot 100,84 et pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures.

Ce salaire mensuel minimum sera augmenté de 10 % pour 5 années d'ancienneté ininterrompue auprès du même employeur (66.050) et de 20 % pour 10 années d'ancienneté ininterrompue auprès du même employeur (72.054).

Pour l'application des augmentations d'ancienneté, celle-ci débute le 1er janvier 1993; l'ancienneté antérieure à cette date n'est pas prise en considération.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par gérant le travailleur qui est lié par un contrat d'employé par lequel il assume, sans contrôle permanent et quotidien de l'employeur, la responsabilité de la gestion journalière d'un salon de coiffure, où sont employés plus de trois coiffeurs (le gérant non-inclus), les tâches administratives, l'organisation du travail, la gestion des stocks, la gestion de la caisse, le service à la clientèle, les travaux de coiffure, la formation et le contrôle de ses subordonnés.

e) Pour les gérants de moins de 21 ans, le salaire minimum est calculé en fonction de la rémunération à l'âge de 21 ans comme prévu sous **d)**, et sur la base du pourcentage dégressif suivant:

Age	%
20 ans	94
19 ans	88
18 ans	82

f) Le salaire mensuel minimum à 21 ans de l'employé administratif est fixé à 45.083 FB. à partir du 1er janvier 1999, lié à l'indice 100,84 et pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures.

Ce salaire mensuel minimum sera augmenté de 10% pour 5 années d'ancienneté ininterrompue auprès du même employeur (49.591 FB) et de 20 % pour 10 années d'ancienneté ininterrompue auprès du même employeur (54.100FB).

Pour l'application des augmentations d'ancienneté, celle-ci débute le 1er janvier 1993; l'ancienneté antérieure à cette date n'est pas prise en considération.

g) Pour les employés administratifs de moins de 21 ans, le salaire minimum est calculé en fonction de la rémunération à l'âge de 21 ans mentionné sous **f)** et sur la base du pourcentage dégressif suivant:

Age	%
20 ans	94
19 ans	88
18 ans	82

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par employé administratif, le travailleur qui est lié par un contrat d'employé par lequel il assume principalement la tenue de l'administration, la comptabilité et l'administration du personnel de l'entreprise.

Prime de fin d'année

Article 3. Il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année dans les conditions suivantes:

Article 4. La prime de fin d'année est octroyée à tous les travailleurs (ouvriers et employés) qui ont au cours de la période de référence, dans le régime de la semaine de cinq jours, au moins 65 jours prestes ou assimilés entrant en ligne de compte pour l'assujettissement à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours prestes ou assimilés dans le régime de la semaine de six jours.

Article 5. A partir de 1999, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 2 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 1999.

A partir de 2000, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 4 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 2000.

A partir de 2002, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 6 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 2002.

A partir de 2009, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 8,33 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 2003.

La période de référence est la période qui débute le 1er juillet de l'année précédente et se termine le 30 juin de l'année en cours.

Article 6. Le montant de la prime de fin d'année prévue à l'article 5 de la présente convention collective de travail sera augmenté de la cotisation patronale à l'O.N.S.S.

Les cotisations seront perçues par l'Office National de Sécurité Sociale qui les rétrocédera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Les modalités pratiques relatives au paiement de la prime aux travailleurs sont déterminées par le conseil d'administration du Fonds Social sectoriel.

B. Esthéticiens et esthéticiennes

Article 7. Les esthéticiennes et esthéticiens bénéficient des avantages du statut des employés.

Article 8. Les salaires mensuels minimum sont fixés comme suit, à partir du 1er janvier 1999, liés à l'indice-pivot 100,84 et pour une durée de travail hebdomadaire de 39 heures:

Age	%	<u>FB</u>
21 ans	100	46.152
22 ans	101	46.614
23 ans	102	47.075
24 ans	103	47.537
25 ans	104	47.998
26 ans	105	48.460
27 ans	106	48.921
28 ans	107	49.383
29 ans	108	49.884
30 ans	109	50.306
31 ans	110	50.767
32 ans	111	51.229
33 ans	112	51.690
34 ans	113	52.152
35 ans	114	52.613
36 ans	115	53.075
37 ans	116	53.536
38 ans	117	53.998
39 ans	118	54.459
40 ans	119	54.921

Article 9. Pour les travailleurs et travailleuses du secteur soins de beauté de moins de 21 ans, le salaire mensuel minimum est calculé en fonction du salaire mensuel à l'âge de 21 ans, comme prévu dans l'article 8 de la présente convention et cela sur la base du pourcentage dégressif suivant:

Age	%
20 ans	94
19 ans	88
18 ans	82

Article 10. Esthéticiens et esthéticiennes qui entrent en fonction après l'âge de départ normal de 21 ans.

Par dérogation aux dispositions de l'article 8, la rémunération des esthéticiens et esthéticiennes embauchés après l'âge de 21 ans et qui ne peuvent pas prouver 3 années d'ancienneté dans le secteur, peut être égale, lors de leur entrée en service, à la rémunération minimum prévue pour l'âge de départ de 21 ans. Au moment où les 3 années d'ancienneté sont acquises, le barème d'âge normal est appliqué.

Article 11. Augmentation de salaire en fonction des années de service dans le secteur des soins de beauté (ancienneté).

Le pourcentage d'augmentation du salaire en fonction de l'âge est augmenté de 1 % par tranche de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

Le nombre d'années de stage comme élève ou dans le cadre d'un contrat d'apprentissage n'est pas pris en considération dans le cadre de l'ancienneté.

Article 12. Les travailleurs et travailleuses du secteur des soins de beauté qui ont la responsabilité d'un institut de beauté (gérance) obtiennent une augmentation salariale supplémentaire de 6 % calculée sur leur salaire barémique à condition qu'ils aient au moins 10 ans d'ancienneté dans le secteur.

Prime de fin d'année

Article 13. Il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année aux conditions suivantes:

Article 14. A partir de 1999, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 2 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 1999.

A partir de 2000, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 4 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 2000.

A partir de 2001, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 6 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 2002.

A partir de 2003, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 8,33 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable au mois de décembre 2003.

La période de référence est la période qui débute le 1er juillet de l'année précédente et se termine le 30 juin de l'année en cours.

Article 15. Le montant de la prime de fin d'année prévue à l'article 14 de la présente convention collective de travail sera augmenté de la cotisation patronale à l'O.N.S.S.

Les cotisations seront perçues par l'Office National de Sécurité Sociale qui les rétrocédera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Les modalités pratiques relatives au paiement de la prime aux travailleurs sont déterminées par le conseil d'administration du Fonds Social sectoriel.

C. Centres de fitness et/ou de body-building, saunas et/ou solariums

Groupes salariaux

Article 16. Dans les centres de fitness et/ou body-building, les travailleurs sont répartis en quatre groupes:

- Groupe 1** - le personnel d'entretien (ouvriers et ouvrières);
- Groupe 2** - les ouvriers et ouvrières des fitness et body-buildings;
- Groupe 3** - les employés;
- Groupe 4** - les spécialistes (ouvriers et ouvrières).

Article 17. Dans les centres de saunas et/ou solariums, les travailleurs sont répartis en deux groupes:

- Groupe 1** - le personnel d'entretien
- Groupe 2** - les ouvriers et ouvrières
- Groupe 3** - les employés.

Article 18. Font partie du personnel d'entretien, les travailleurs dont le travail consiste principalement en l'exécution d'une ou plusieurs des tâches suivantes:

- l'entretien du centre;
- l'exécution de petites réparations;
- les tâches diverses d'entretien et de réassortiment des provisions du catering.

4

Article 19. Font partie des ouvriers et ouvrières **fitness, body-building**, sauna ou solarium, les travailleurs dont le travail consiste principalement en l'exécution d'une ou plusieurs des tâches

- accueillir les clients membres et accomplir les formalités d'inscription;
- mettre les clients membres au courant du fonctionnement du centre;
- assurer l'encadrement des clients membres lors de l'utilisation des appareils ... et de l'acomodation;
- surveiller les clients membres lors de la pratique d'une ou plusieurs disciplines spécifiques;
- assumer le service dans la division **catering**.

Article 20. Font partie des employés, les travailleurs dont la tâche consiste principalement en la tenue de l'administration, de la comptabilité ou de l'administration du personnel de l'entreprise. Ainsi que de donner des conseils alimentaires en matière de contrôle du poids.

Article 21. Font partie des spécialistes, les travialleurs qui, de par leurs connaissances particulières en la matière, peuvent initier les clients membres à la pratique d'une discipline spécifique ou les aider à s'y perfectionner

Salaire minimum

Article 22. Les salaires minimum pour les groupes salariaux 1 et 2, tels que visés aux articles 16 et 17, liés au taux d'indice pivot 100,84, pour une durée hebdomadaire de **39 heures**, sont fixés comme suit au 1^{er} janvier 1999:

Groupe 1:	273,40 BEF (salaire horaire)
Groupe 2:	299,45 BEF (salaire horaire)

Article 23. Le salaire minimum pour le **groupe salarial 3**, tel que visé aux articles 16 et 17, est fixé au 1^{er} janvier 1999 à 45 818 BEF, lié à l'indice pivot 100,84, pour une durée de travail hebdomadaire de **38 heures**. Ce salaire minimum sera augmenté de 2 % **au 1^{er} janvier 2000** et encore de 2 % **au 1^{er} janvier 2002**.

Article 24. Le salaire minimum pour le **groupe salarial 4**, tel que visé aux articles 16 et 17, est fixé au 1^{er} janvier 1999 à 398,25 BEF, lié à l'indice pivot 100,84, pour une durée de travail hebdomadaire de **38 heures**.

Supplément salarial pour le travail du soir, des dimanches et jours fériés

Article 25. Pour les prestations effectuées de 20 à 23 heures, un supplément de 5 % est octroyé, calculé sur la base du salaire effectif.

et pour les prestations effectuées les soirs, dimanches et jours fériés

Durée du travail

Article 26. La durée du travail hebdomadaire des travailleurs des groupes salariaux 3 et 4 est fixée à **38 heures**.

Prime de fin d'année

Article 27. Il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année dans les conditions suivantes:

1. Ouvriers

Article 28. La prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers justifiant, pendant la période de référence, dans le régime de la semaine de cinq jours, d'au moins 65 jours travaillés ou assimilés entrant en ligne de compte pour la sujétion à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours travaillés ou assimilés dans le régime de la semaine de six jours.

Article 29. À partir de 1999, il est payé une prime de fin d'année, égale à 5 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable en décembre 1999.

À partir de 2001, il est payé aux travailleurs une prime de fin d'année égale à 8,33 % du salaire annuel brut de la période de référence, payable en décembre 2001.

La période de référence est la période commençant au 1^{er} juillet de l'année écoulée et finit au 30 juin de l'année en cours.

Le montant de la prime de fin d'année, fixé à l'article 27 de la présente convention collective de travail, est majoré de la cotisation patronale à l'ONSS.

Article 30. Les cotisations seront perçues par l'Office national de sécurité sociale qui les reversera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Les modalités pratiques relatives au paiement de la prime de fin d'année sont déterminées par le conseil d'administration du fonds social sectoriel.

2. Employés

Article 31. La prime de fin d'année est octroyée aux employés justifiant, pendant la période de référence, dans le régime de la semaine de cinq jours, d'au moins 65 jours travaillés ou assimilés entrant en ligne de compte pour la sujétion à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours travaillés ou assimilés dans le régime de la semaine de six jours.

Article 32. Il est octroyé aux employés une prime de fin d'année égale à 8,33 % du salaire annuel brut de la période de référence.
La période de référence est la période commençant au 1^{er} juillet de l'année écoulée et finit au 30 juin de l'année en cours.

Article 33. Le montant de la prime de fin d'année, fixé à l'article 30 de la présente convention collective de travail, est majoré de la cotisation patronale à l'ONSS.

Les cotisations seront perçues par l'Office national de sécurité sociale qui les reversera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Les modalités pratiques relatives au paiement de la prime de fin d'année sont déterminées par le conseil d'administration du fonds social sectoriel.

Dérogation semaine de 39 heures

Article 34. Les entreprises souhaitant déroger à l'application à la semaine de 39 heures ne peuvent que moyennant la conclusion d'une C.C.T. au niveau de l'entreprise, son dépôt auprès du Service des relations collectives de travail et sa notification à la C.P.314. ladite C.C.T. doit être cosignée par au moins un des partenaires sociaux du côté des employeurs siégeant à la C.P.314.

CHAPITRE m. - INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Article 35. En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges (en abrégé: SNCB), l'intervention des entreprises dans le prix du titre de transport utilisé sera calculé sur la base du barème figurant en annexe de l'arrêté royal du 25.11.195 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Article 36. Lorsque le travailleur recourt à un mode de déplacement autre que la SNCB ou utilise plusieurs moyens de transport, l'intervention de l'entreprise sera également calculée sur la base du barème figurant en annexe de l'arrêté royal du 25.11.195 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, pour le nombre de kilomètres correspondant à la distance entre la résidence du travailleur et l'entreprise

Article 37. Pour l'application de l'article 43, le calcul de la distance est déterminé dans chaque entreprise, de commun accord, pour tenir compte des particularités géographiques..

Article 38. Lorsque le travailleur recourt au transport public et que le prix du transport est unique, quelle que soit la distance, l'intervention de l'entreprise est fixée de manière forfaitaire à 54 % du prix effectivement payé par le travailleur.

Article 39. Les situations plus favorables préexistant dans certaines entreprises restent acquises sous leur forme actuelle aux travailleurs intéressés.

Modalités de paiement de l'intervention

Article 40. L'intervention n'est accordée que pour les jours de présence au travail.

Lorsque le travailleur est en possession d'un abonnement, il peut également bénéficier de l'intervention pour les jours d'absence, pour autant que ces jours tombent dans la période de validité de l'abonnement et qu'il ne puisse pas en obtenir le remboursement.

Article 41. La direction de l'entreprise peut opérer les vérifications qu'elle juge nécessaires pour justifier son intervention et obtenir du travailleur tous documents utiles à cet effet.

Article 42. L'intervention de l'entreprise est liquidée une fois par mois.

CHAPITRE IV. - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Article 43. Les employeurs sont tenus de respecter la législation en matière de fourniture et d'entretien des vêtements de travail.

En cas de difficultés éventuelles d'application, la Commission paritaire sera saisie du problème.

CHAPITRE V. - LIAISON DES RÉMUNÉRATIONS À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 44. Les rémunérations minimums fixées aux articles 2, 8 et 22, ainsi que les rémunérations effectivement payées sont rattachées à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Article 45. Les salaires minimums et les salaires effectivement payés sont majorés ou diminués de 2 % chaque fois que l'indice-pivot est atteint, à la hausse ou à la baisse. Le calcul s'opère sur la base du salaire minimum à 21 ans. En cas de hausse, les salaires minimums et les salaires effectivement payés sont augmentés de 2 %. En cas de baisse, les salaires minimums et les salaires effectivement payés qui

étaient en vigueur au moment de l'indice-pivot correspondant sont de nouveau valables.

Article 46. Les augmentations et diminutions des salaires dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui dont l'indice provoque l'augmentation ou la diminution des salaires.

Article 47. Les salaires ^{adaptés} sont ~~maintenus~~, le cas échéant, arrondis au demi-décime supérieur. Les salaires adaptés sont maintenus si la dernière décimale est égale à 5 ou 0, et ils sont arrondis à la décimale supérieure pour chaque autre chiffre obtenu.

CHAPITRE VI. - VALIDITÉ ET DISPOSITION PARTICULIÈRE

Article 48. La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 10 03 1997, enregistrée sous le n° . G. 4.4H 29/CO(314).

Article 49. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 1999 et peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois.
La dénonciation est adressée au Président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté par lettre recommandée à la poste.

Deel III

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1999 betreffende arbeids- en loonvoorwaarden.

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijven de schoonheidszorgen.

Hoofdstuk II. - Loonschalen

A. Haarkappers

Artikel 2. a) Het minimumloon van het personeel van de kapsalons wordt op 1 januari 1999 als volgt vastgesteld, gekoppeld aan het spilindexcijfer 100,84 voor een wekelijkse arbeidsduur van 39 uur: 21 jaar: 273,40 BEF

b) Het minimumloon van de pruikenmaker en van de chef-werkman wordt respectievelijk vastgesteld op 110 en 120 % van het loon van het personeel van de kapsalons dat 21 jaar oud is, vermeld onder a).

	%	BEF op 01-01-99
Pruikenmaker	110	300,75
Chef-werkman	120	328,10

De pruikenmaker is de werkman of de werkster van 22 jaar en meer die ermee belast is de maat te nemen, zelfpruiken te maken of erop toe te zien de verschillende elementen samen te brengen tot uiteindelijk het kapsel van de pruik bekomen wordt.

De chef-werkman of meester-werkman is de werknemer die bekwaam is een ploeg tot drie werklieden te leiden (of op fiscaal vlak met dezen gelijkgesteld: twee helpers = één werkman).

c) De loonschaal voor de minderjarigen wordt vastgesteld op basis van de volgende percentages van het loon van het personeel van de kapsalons dat 21 jaar is, vermeld onder a):

leeftijd	%	BEF op 01/01/99
16 jaar	70	191,40
17jaar	76	207,80
18jaar	82	224,20
19jaar	88	240,60
20jaar	94	257,00

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
 30 -04- 1999 | 14 -07- 1999

N^o 51.489/1
 60/304

- d) Het minimum **maandloon** van de gérant wordt vastgesteld op 60.045 BEF vanaf 1 januari 1999 gekoppeld aan het **spilindexcijfer 100,84** en voor een **wekelijkse arbeidsduur** van 39 uur.

Dit minimum maandloon wordt verhoogd met 10 % voor 5 jaar ononderbroken **anciënniteit** bij **dezelfde** werkgever (66.050) en met 20 % voor 10 jaar ononderbroken **anciënniteit** bij **dezelfde** werkgever(72.054).

Voor de toepassing van de **anciënniteitsverhogingen** wordt **rekening** gehouden met de **anciënniteit** vanaf 1 januari 1993; de **anciënniteit** vòôr deze **datum** wordt **niet** in **aanmerking** genomen.

Voor de toepassing van deze **collectieve arbeidsovereenkomst** moet onder gérant worden **verstaan**, de **werknemer** die **verbonden** is door een arbeidsovereenkomst voor **bedienden** waardoor deze, zonder de permanente en **dagelijks** contròle van de werkgever, de **verantwoordelijkheid uitoefent** over het dagelijks **beheer** van een **kapsalon**, waar meer dan **drie** kappers **zijn** tewerkgesteld (de gérant niet **inbegrepen**), de **administratieve taken**, de **arbeidsorganisatie**, het beheer van de **voorraden**, het beheer van de **kassa**, de **dienstverlening** aan de **klanten**, de **kapwerkzaamheden**, de **opleiding** van en het **toezicht** op de **ondergeschikten**.

- e) Voor de **geranten** die jonger zijn dan 21 jaar wordt het minimum **berekend** op grond van het minimum maandloon op 21 jaar, **vermeld** onder d) en dit volgens de volgende procentuele **degressieve verhouding**:

Leeftijd	%
20 jaar	94
19 jaar	88
18 jaar	82

- f) Het minimum maandloon op 21 jaar van de **administratieve bediende** wordt vastgesteld op 45.083 BEF vanaf 1 januari 1999, gekoppeld aan het **indexcijfer 100,84** en voor een **wekelijkse arbeidsduur** van 39 uur.

Dit minimum maandloon wordt verhoogd met 10 % voor 5 jaar ononderbroken **anciënniteit** bij **dezelfde** werkgever (49.591 BEF) en met 20 % voor 10 jaar ononderbroken **anciënniteit** bij **dezelfde** werkgever (54.100BEF).

Voor de toepassing van de **anciënniteitsverhogingen** wordt **rekening** gehouden met de **anciënniteit** vanaf 1 januari 1993; de **anciënniteit** vòôr deze **datum** wordt **niet** in **aanmerking** genomen.

- g) Voor de **administratieve bedienden** die jonger zijn dan 21 jaar wordt het **minimumloon** berekend op grond van het **minimumloon** op 21 jaar, **vermeld** onder f), en dit volgens de volgende procentuele **degressieve verhouding**:

leeftijd	%
20 jaar	94
19 jaar	88
18 jaar	82

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder administratieve bediende worden verstaan, de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor bedienden waardoor deze zich hoofdzakelijk bezighoudt met de administratie, de boekhouding en het personeelsbeheer van de onderneming.

Eindejaarspremie

Artikel 3. Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie toegekend onder de volgende voorwaarden:

Artikel 4. De eindejaarspremie wordt toegekend aan alle werknemers (arbeiders en bedienden) die tijdens de referperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten minste 65 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid, of ten minste 78 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek.

Artikel 5. Vanaf 1999 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 2 % van het bruto jaarloon van de referperiode, betaalbaar in december 1999.

Vanaf 2000 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 4 % van het bruto jaarloon van de referperiode, betaalbaar in december 2000.

Vanaf 2002 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 6 % van het bruto jaarloon van de referperiode, betaalbaar in december 2002.

Vanaf 2003 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 8,33 % van het bruto jaarloon van de referperiode, betaalbaar in december 2003.

De referperiode is de periode die begint op 1 juli van het voorbije jaar en eindigt op 30 juni van het lopende jaar.

Artikel 6. Het bedrag van de eindejaarspremie bepaald in het artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

De bijdragen zullen worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur van het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

B. Schoonheidsspecialisten

Artikel 7. De Schoonheidsspecialisten **genieten** de voordelen van het **bediendenstatuut**.

Artikel 8. De minimum **maandlonen worden als volgt vastgesteld**, met ingang van 1 januari 1999, gekoppeld aan het **spilindexcijfer 100,84** en voor een **wekelijkse arbeidsduur van 39 uur**

<u>leeftijd</u>	%	BEF
21 jaar	100	46.152
22 jaar	101	46.614
23 jaar	102	47.075
24 jaar	103	47.537
25 jaar	104	47.998
26 jaar	105	48.460
27 jaar	106	48.921
28 jaar	107	49.383
29 jaar	108	49.844
30 jaar	109	50.306
31 jaar	110	50.767
32 jaar	111	51.229
33 jaar	112	51.690
34 jaar	113	52.152
35 jaar	114	52.613
36 jaar	115	53.075
37 jaar	116	53.536
38 jaar	117	53.998
39 jaar	118	54.459
40 jaar	119	54.921

Artikel 9. Voor de **werknemers en werknemsters** uit de sector **schoonheidszorgen** die jonger zijn dan 21 jaar wordt het minimum maandloon berekend op grond van het maandloon op 21 jaar, **zoals bepaald in artikel 8** van deze **overeenkomst** en dit volgens de volgende procentuele **degressieve verhouding**:

leeftijd	%
20 jaar	94
19 jaar	88
18 jaar	82

Artikel 10. Schoonheidsspecialisten die na de normale **aanvangsleeftijd** van 21 jaar in functie treden.

In afwijking van de **bepalingen** van artikel 8, mag de wedde van de Schoonheidsspecialisten **aangeworven** na de aanvangsleeftijd van 21 jaar en die geen 3 jaar **anciënniteit** in de sector kunnen bewijzen, bij hun **indiensttreding**, gelijk zijn aan de **minimumwedde** voor de aanvangsleeftijd van 21 jaar. Van **zodra** 3 jaar **anciënniteit** bereikt is, wordt het **normale leeftijdsbaremat** toegepast.

Artikel 11. Loonsverhoging volgens het aantal jaren tewerkstelling in de sector schoonheidszorgen (anciënniteit).
 Het loonsverhogingspercentage van toepassing volgens de leeftijd wordt verhoogd met 1 % per schijf van 5 jaar anciënniteit in de sector.
 Het aantal jaren stage als leerling of in het kader van een leerovereenkomst komt niet in aanmerking voor het berekenen van de anciënniteit.

Artikel 12. De werknemers en werkneemsters uit de sector schoonheidszorgen, die de verantwoordelijkheid hebben over een schoonheidssalon of sauna (zaakvoerder-gerant) ontvangen een supplémentaire loonsverhoging van 6 % op hun overeenstemmende loonschaal op voorwaarde dat ze minstens 10 jaar anciënniteit hebben in de sector.

Eindejaarspremie

Artikel 13. Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie toegekend onder de volgende voorwaarden.

Artikel 14. Vanaf 1999 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 2 % van het bruto jaarloon van de referteperiode, betaalbaar in december 1999.

Vanaf 2000 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 4 % van het bruto jaarloon van de referteperiode, betaalbaar in december 2000.

Vanaf 2002 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 6 % van het bruto jaarloon van de referteperiode, betaalbaar in december 2002.

Vanaf 2003 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 8,33 % van het bruto jaarloon van de referteperiode, betaalbaar in december 2003.

De referteperiode is de période die begint op 1 juli van het voorbije jaar en eindigt op 30 juni van het lopende jaar.

Artikel 15. Het bedrag van de eindejaarspremie bepaald in het artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

De bijdragen zullen worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur van het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

C. Fitness- en/of body-buildingcentra, sauna's en/of zonnecentra

Loongroepen

Artikel 16. In de fitness- en/of body-buildingcentra worden de werknemers in vier groepen onderverdeeld:

- Groep 1** - het onderhoudspersoneel (werklieden en werksters);
- Groep 2** - de fitness- en body-buildingarbeiders(sters) (werklieden en werksters);
- Groep 3** - de bedienden;
- Groep 4** - de specialisten (werklieden en werksters).

Artikel 17. In de sauna- en/of zonnecentra worden de werknemers in drie groepen onderverdeeld:

- Groep 1** - het onderhoudspersoneel
- Groep 2** - de arbeiders
- Groep 3** - de bedienden.

Artikel 18. Tot het onderhoudspersoneel behoren de werknemers van wie de taken hoofdzakelijk bestaan uit een of meerdere van de volgende opdrachten:

- onderhoud van het centrum;
- uitvoeren van kleine herstellingen;
- diverse taken van onderhoud en aanvulling van de cateringvoorzieningen.

Artikel 19. Tot fitness- body-building- sauna- en zonnecentra arbeiders (werklieden en werksters) behoren de werknemers van wie de taken hoofdzakelijk bestaan uit een of meerdere van de volgende opdrachten:

- het onthaal van de leden-klanten en het vervullen van de inschrijvingsmodellen;
- de leden-klanten wegwijs maken in het centrum;
- de leden-klanten begeleiden in het gebruik van de toestellenen accommodatie;
- toezicht houden over de leden-klanten bij het uitoefenen van een of meerdere specifieke disciplines;
- de dienst waarnemen in de afdeling catering.

Artikel 20. Tot de ~~administratie~~ bedienden behoren de werknemers van wie de taken hoofdzakelijk bestaan uit het voeren van de administratie, van de boekhouding of van de personeelsadministratie van de onderneming. Alsook voedingsadvies i.v.m. gewichtscontrole. het geven van

Artikel 21. Tot de specialisten behoren de werknemers die door hun bijzondere kennis terzake de leden-klanten kunnen initiëren en vervolmaken in de uitoefening van een specifieke discipline.

Minimumloon

Artikel 22. Het **minimumloon** voor de **loongroepen 1 en 2** zoals vermeld in art. 16 en art. 17 wordt op 1 januari 1999 als volgt vastgesteld, gekoppeld aan het spilindexcijfer 100,84 voor een wekelijkse arbeidsduur van **39 uur**:

Groep 1:	273,40 BEF (uurloon)
Groep 2:	299,45 BEF (uurloon)

Artikel 23. Het minimum **maandloon** voor de **loongroep 3** zoals vermeld in art. 16 en art. 17 wordt op 1 januari 1999 vastgesteld op 45.818 BEF, gekoppeld aan het spilindexcijfer **100,84** voor een wekelijkse arbeidsduur van **38 uur**. Dit minimum maandloon zal worden verhoogd met 2% **op 1 januari 2000** en nog eens 2% **op 1 januari 2002**.

Artikel 24. Het **minimumloon** voor de **loongroep 4** zoals vermeld in art. 16 en art. 17 wordt op 1 januari 1999 vastgesteld op 398,25 BEF, gekoppeld aan het spilindexcijfer 100,84 voor een wekelijkse arbeidsduur van **38 uur**:

Loontoeslag voor avondwerk, zondag- en feestdagenwerk.

Artikel 25. Voor de arbeidsprestatie van 20 uur tot 23 ^{en voor} uur, de prestaties op zon- en feestdagen wordt een toeslag van 5 % **toegekend**, berekend op de effectieve wedde.

Arbeidsduur

Artikel 26. De wekelijkse arbeidsduur voor de werknemers van de loongroepen 3 en 4 is vastgesteld op **38 uren**.

Eindejaarspremie

Artikel 27. Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie toegekend onder de volgende voorwaarden:

1. Arbeiders

Artikel 28. De eindejaarspremie wordt toegekend aan de **arbeiders** die tijdens de referteperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten **minste 65** gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de **onderwerping** aan de sociale zekerheid, of ten minste 78 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek.

Artikel 29. Vanaf 1999 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 5 % van het bruto jaarloon van de referteperiode, betaalbaar in december 1999.

Vanaf 2001 wordt aan de werknemers een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 8,33 % van het bruto jaarloon van de referteperiode, betaalbaar in december 2001.

De referentieperiode is de periode die begint op 1 juli van het voorbije jaar en eindigt op 30 juni van het lopende jaar.

Het bedrag van de eindejaarspremie bepaald in het artikel 27 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

Artikel 30. De bijdragen zullen worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur van het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

2. Bedienden

Artikel 31. De eindejaarspremie wordt toegekend aan de bediende die tijdens de referentieperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten minste 65 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid, of ten minste 78 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek.

Artikel 32. Aan de bedienden wordt een eindejaarspremie betaald die gelijk is aan 8,33 % van het bruto jaarloon van de referentieperiode. De referentieperiode is de periode die begint op 1 juli van het voorbije jaar en eindigt op 30 juni van het lopende jaar.

Artikel 33. Het bedrag van de eindejaarspremie bepaald in het artikel 30 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

De bijdragen zullen worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur van het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

Afwijking 39 uren week.

Artikel 34. De bedrijven die wensen af te wijken van de toepassing van de 39 uren werkweek kunnen dit enkel mits het afsluiten van een C.A.O. op bedrijfsniveau, mits neerlegging bij de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen en ter kennisstelling van het PC314. Deze C.A.O. dient door minstens één van de sociale partners van werknemerszijde zetelend in het PC314 te zijn mede ondertekend.

Hoofdstuk III. - Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten

- Artikel 35.** Wat betreft het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (afgekort NMBS) wordt de tegemoetkoming van de onderneming in de kosten van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van het barema dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 25/01/1995 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.
- Artikel 36.** Wanneer de werknemer beroep doet op een ander vervoermiddel dan de NMBS of gebruik maakt van meerdere vervoermiddelen, wordt de tegemoetkoming van de onderneming eveneens berekend op basis van het barema dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 25/01/1995 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, voor het aantal kilometers dat overeenkomt met de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de onderneming.
- Artikel 37.** Voor de toepassing van artikel 35 wordt de berekening van de afstand in gemeenschappelijk overleg bepaald in elke onderneming om rekening te houden met de geografische bijzonderheden.
- Artikel 38.** Wanneer de werknemer gebruik maakt van het openbaarvervoer en de prijs van het vervoer een eenheidsprijs is, wordt de bijdrage van de ondernemingen, ongeacht de afstand, forfaitair vastgesteld op 54 % van de werkelijke prijs betaald door de werknemer.
- Artikel 39.** De gunstiger toestanden die voordien reeds bestonden in bepaalde ondernemingen blijven in hun huidige vorm behouden voor de betrokken werknemers.

Betalingsmodaliteiten van de tussenkomst

- Artikel 40.** De tegemoetkoming van de onderneming wordt slechts toegekend voor de dagen van aanwezigheid op het werk.
Indien de werknemer houder is van een abonnement, kan hij ook de tegemoetkoming genieten voor de afwezigheidsdagen voor zover deze dagen vallen in de geldigheidsperiode van het abonnement en hij de terugbetaling ervan niet kan bekomen.
- Artikel 41.** De directie van de onderneming kan overgaan tot de verificaties die zij noodzakelijk acht om haar tegemoetkoming te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten bekomen die hiervoor nuttig zijn.
- Artikel 42.** De tegemoetkoming van de ondernemingen wordt minstens eens per maand vereffend.

Hoofdstuk IV. - Werkkledij

- Artikel 43.** De werkgevers dienen de wetgeving inzake de leveringen het onderhoud van de werkkledij na te leven.
Eventuele toepassingsproblemen worden aanhangig gemaakt bij het Paritair Comité.

Hoofdstuk V. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

- Artikel 44.** De minimumlonen zoals bepaald in de artikelen 2, 8 en 22, alsook de werkelijke uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, iedere maand vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.
- Artikel 45.** De minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen worden verhoogd of verlaagd met 2 % telkens de spilindex bereikt is, hetzij bij stijging of bij daling.
De berekening gebeurt op basis van het minimumloon op 21 jaar.
Bij stijging worden de minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met 2 pct
Bij daling worden de minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen die van toepassing waren bij de overeenkomstige lagere spilindex terug van kracht.
- Artikel 46.** De verhogingen en verlagingen van de lonen tengevolge van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen treden in werking op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin het indexcijfer de verhoging of verlaging van de lonen teweegbrengt.
- Artikel 47.** De aangepaste lonen worden zo nodig tot de hogere halve deciem afgerond.
De aangepaste lonen worden behouden als de laatste decimaal gelijk is aan 5 of 0 en afgerond naar de hogere decimaal bij ieder ander bekomen cijfer.

Hoofdstuk VI. - Geldigheid en bijzondere beschikking

- Artikel 48.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10.03.1997, geregistreerd onder nr G44429/co/314.
- Artikel 49.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1999 en kan door een van de partijen met drie maanden vooropzeg worden opgezegd.

De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijven de schoonheidszorgen bij een ter post aangetekende brief.