

27 -03- 2003

14 -05- 2003 NR,
Mc

66178 y-1314

9

**Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de
Schoonheidszorgen PC 314****Commission paritaire de la coiffure et des soins de
beauté CP 314**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2003 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden.

Convention collective de travail du 10 mars 2003 portant des mesures pour la promotion de l'emploi, la détermination des classifications et les conditions de travail et de rémunérations y liées.

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied**Chapitre I. - Champ d'application****Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen. Onder werknemers verstaat men de arbeiders, arbeidsters en bedienden.

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté. Par travailleurs on entend les ouvriers, ouvrières et employés.

Hoofdstuk II - Juridisch kader**Chapitre II. - Cadre juridique****Artikel 2 .**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van Hoofdstuk IV, Titel III van de wet van 26 juli 1996 en van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, §2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en van zijn uitvoeringsbesluiten en in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2003-2004 afgesloten op 17 januari 2003.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre IV, Titre III de la loi du 26 juillet 1996 et de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, §2, 30, §2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution et en exécution de l'Accord interprofessionnel 2003-2004 conclu le 17 janvier 2003.

Hoofdstuk III - Conventioneel deeltijds brugpensioen**Chapitre III. - Pré-pension conventionnelle à temps partiel****Artikel 3.**

De maatregel heeft tot doel een regeling tot deeltijds brugpensioen met compenserende aanwervingen in te voeren, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 afgesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993, voor de oudere werknemers bedoeld in artikel 46 van de wet van 30 maart 1994. Gezien het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari en 27 maart 1995 betreffende het toekennen van "uitzonderlijk" conventioneel brugpensioen op de leeftijd van 55 jaar, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 20.0.1997, B.S. 08.10.1997, zal het deeltijds conventioneel brugpensioen eveneens worden toegekend vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Article 3.

La mesure a pour but d'instaurer un régime de pré-pension à temps partiel avec embauches compensatoires, tel que visé par la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national de travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993, pour les travailleurs plus âgés visés à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994. Vu l'existence de la convention collective de travail du 20 février et du 27 mars 1995 relative à l'octroi de pré-pension conventionnelle "exceptionnelle" à l'âge de 55 ans, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20.2.1997, M.B. 08.10.1997, la pré-pension conventionnelle à temps partiel sera également octroyée à partir de l'âge de 55 ans.

Artikel 4.

De betrokken werknemers moeten voltijds in de sector gewerkt hebben gedurende de periode van twaalf maanden die de vermindering van de prestaties onmiddellijk voorafgaat.

Article 4.

Il faut que les travailleurs concernés aient travaillé à temps plein dans le secteur pendant la période de douze mois précédant immédiatement la réduction des prestations.

Artikel 5.

Zij dienen bovendien te genieten van de voor deze categorie van werknemers door de reglementering inzake verzekering tegen werkloosheid voorziene werkloosheidsuitkering.

Artikel 6.

Het aantal in het deeltijds arbeidsregime voorziene arbeidsuren dient, na beperking, per arbeidscyclus gemiddeld gelijk te zijn aan de helft van het aantal arbeidsuren in een normaal voltijds arbeidsregime in de dienst.

Artikel 7.

De bijkomende vergoeding wordt berekend zoals vastgesteld in de artikelen 5 tot en met 10 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993. Het bedrag van de bijkomende vergoeding is ten laste van de werkgever van de betrokken werknemer en wordt maandelijks uitbetaald.

Hoofdstuk IV - Arbeidsduurvermindering

Artikel 8.

Vanaf 01/07/2002 is voor alle werknemers uit de sector de achtendertig uren werkweek ingevoerd.

Hoofdstuk V. - Tijdskrediet

Artikel 9.

Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake wordt het recht op tijdskrediet zoals vastgesteld in het IPA nr. 77 erkend voor de in artikel 1 genoemde werknemers.

De regeling wordt uitgebreid zonder beperking van percentages. Het recht voltijds tijdskrediet op te nemen, wordt in de sector verhoogd van 1 jaar tot de maximumduur van 5 jaar.

Artikel 10.

Er wordt ingegaan op de verzoeken in alle ondernemingen, inbegrepen de ondernemingen met minder dan 10 werknemers.

Artikel 11.

Het recht op gebruik van het tijdskrediet gaat gepaard met de verbintenis van de werknemer dat hij zich niet als zelfstandige in dezelfde sector zal vestigen gedurende de periode van het gebruik ervan.

Hoofdstuk VI . - Tewerkstelling en vorming van de risicogroepen

Artikel 12.

§ 1. In toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van de concurrentiekracht wordt de bijdrage van de werkgevers aan het fonds voor bestaanszekerheid van de sector voor 2003 en 2004 vastgesteld op 0,10 % van de brutoloonmassa.

Article 5.

Ils doivent bénéficier en plus de l'allocation de chômage prévue pour cette catégorie de travailleurs par la réglementation en matière d'assurance contre le chômage.

Article 6.

Le nombre d'heures de travail prévues dans le régime de travail à temps partiel doit, après limitation, être égal par cycle de travail à la moitié en moyenne du nombre d'heures de travail dans un régime de travail à temps plein normal dans le service.

Article 7.

L'allocation supplémentaire est calculée telle que fixée aux articles 5 jusqu'à 10 inclus de la convention collective de travail précitée n° 55 du 13 juillet 1993. Le montant de l'allocation supplémentaire est à charge de l'employeur du travailleur concerné et est payé mensuellement.

Chapitre IV. - Réduction de la durée de travail

Article 8.

A partir du 01/07/2002, la semaine de travail de 38 heures est instaurée pour tous les travailleurs du secteur.

Chapitre V. - Crédit-temps

Article 9.

Sans préjudice des dispositions légales en la matière, le droit au crédit-temps tel que fixé dans l'AIP n° 77 est reconnu pour les travailleurs visés par l'article 1er.

Le règlement est étendu sans limitation de pourcentages. Le droit de prendre du crédit-temps à temps plein est augmenté dans le secteur d'un an à une durée maximum de 5 ans

Article 10.

Il est accédé aux demandes dans toutes les entreprises, inclusivement les entreprises occupant moins de 10 travailleurs.

Article 11.

Le droit à l'usage du crédit-temps va de pair avec l'engagement du travailleur qu'il ne s'établira pas comme indépendant dans le même secteur pendant la période d'usage de ce droit.

Chapitre VI. - Emploi et formation des groupes à risque

Article 12.

§1. En application de l'article 7, §2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, la cotisation des employeurs au fonds de sécurité d'existence du secteur pou 2003 et 2004 est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute.

§ 2. Een bijkomende bijdrage om het scheppen van arbeidsplaatsen te bevorderen wordt vastgesteld op 0,05 % in 2003 en in 2004.

Artikel 13.

De maatregelen ten voordele van de risicogroepen zijn die welke werden vastgesteld door het Paritair Comité in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 1991 betreffende de tewerkstelling en de vorming van risicogroepen, algemeen verbindend bij koninklijk besluit van 7 mei 1992, B.S. van 9 juli 1992.

Artikel 14.

De omschrijving van de risicogroepen is die welke werd vastgesteld door de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen.

Hoofdstuk VII Permanente vorming.

Artikel 15.

In uitvoering van het IPA van 22 december 2000, levert vanaf 1 januari 2001 de sector voor onbepaalde duur een bijzondere inspanning leveren dienstig voor het organiseren van een permanente vorming. Een bijdrage gelijk aan 1,5 pct. per jaar van de brutolonen zal door de R.S.Z. worden geïnd die zal terugstorten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van het kappersbedrijven de schoonheidszorgen die zal instaan voor de verdeling van deze bijdrage in die mate dat 0,5%(één derde) ter beschikking wordt gesteld voor initiatieven uitgaande van de werknemers vertegenwoordigende organisaties en 1%(twee derden) voor initiatieven die door de sociale partners worden voorgesteld.

Hoofdstuk VIII. - Loonschalen

Artikel 16.

Classificatieschema van toepassing.

I.a. Ingroeibanen:

personeel met onvolledige opleiding.

I.b. Ingroeibanen:

personeel met onvolledige opleiding na zes maand anciënniteit, of personeel zonder opleiding vanaf 22 jaar.

II. Taken uitgevoerd onder toezicht

III. Taken uitgevoerd zonder toezicht

Eventuele toepassingsproblemen worden aanhangig gemaakt bij het Paritair Comité.

IV. Operationeel leidinggevende functies:

leidinggevende functies op de werkvloer.

V. Functioneel leidinggevende functies:

leidinggevende functies met beslissingsrecht.

§2. Une cotisation supplémentaire visant à créer des emplois est fixée à 0,05 % en 2003 et en 2004.

Article 13.

Les mesures en faveur des groupes à risque sont celles qui ont été fixées par la Commission paritaire dans la convention collective de travail du 25 mars 1991 relative à l'emploi et la formation des groupes à risque, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mai 1992, M.B. du 9 juillet 1992.

Article 14.

La définition des groupes à risque est celle qui a été fixée par la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.

Chapitre VII. - Formation permanente

Article 15.

En exécution de l'AIP du 22 décembre 2000, le secteur fournira un effort particulier pour une durée indéterminée afin d'organiser une formation permanente à partir du 1er janvier 2001. Une cotisation égale à 1,5 p.c. par an des salaires bruts sera perçue par l'ONSS qui remboursera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté qui assurera la répartition de cette cotisation dans la mesure où 0,5 % (un tiers) est mis à disposition pour des initiatives émanant d'organisations représentant les travailleurs et 1 % (deux tiers) pour des initiatives proposées par les partenaires sociaux.

Chapitre VIII. - Barèmes

Article 16.

Schéma de classification.

I.a. Emplois-tremplin:

personnel ayant une formation incomplète

I.b. Emplois-tremplin :

personnel ayant une formation incomplète après six mois d'ancienneté, ou personnel sans formation à partir de 22 ans.

II. Tâches effectuées sous surveillance

III. Tâches effectuées sans surveillance

Les éventuels problèmes d'application seront soumis à la Commission Paritaire.

IV. Fonctions de direction opérationnelles :

fonctions de direction sur le lieu de travail.

V. Fonctions de direction fonctionnelles :

fonctions de direction avec droit de décision

Artikel 17.

Loonschalen van toepassing maart 2003
(spilindex : 111,32)

A. Haarkappers.

Cat. La	uurloon	7,0663 eur
Cat. I.b.	uurloon	7,3492 eur
Cat. II.	uurloon	7,5282 eur
	basisloon aan	100%
Cat. III.	uurloon	7,9047 eur
	basisloon plus	5%
Cat. IV.	uurloon	9,0339 eur
	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon	1612,03 eur
	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	toeslag 10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20jaar	toeslag 20%

B. Schoonheidsspecialisten.

Cat. La.	maandloon	1163,04 eur
Cat. I.b.	maandloon	1209,36 eur
Cat. II.	maandloon	1240,02 eur
	basisloon aan	100%
Cat. III.+ 2jr	maandloon	1302,03 eur
	basisloon plus	5%
Cat. III.+ 7jr	maandloon	1364,03 eur
	basisloon plus	10%
Cat. III.+12jr	maandloon	1426,03 eur
	basisloon plus	15%
Cat. III.+17jr	maandloon	1488,03 eur
	basisloon plus	20%
Cat. III.+20jr	maandloon	1612,03 eur
	basisloon plus	30%
Cat. IV.	maandloon	1488,03 eur
	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon	1612,03 eur
	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10jaar	toeslag 10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	toeslag 20%

C. Administratieve bedienden.

Cat. La.	maandloon	1163,04 eur
Cat. I.b.	maandloon	1209,36 eur
Cat. II.	maandloon	1240,02 eur
	basisloon aan	100%
Cat. III.+ 2jr	maandloon	1302,03 eur
	basisloon plus	5%
Cat. III.+ 5jr	maandloon	1364,03 eur
	basisloon plus	10%
Cat. III.+10jr	maandloon	1488,03 eur
	basisloon plus	20%
Cat. IV.	maandloon	1488,03 eur
	basisloon plus	20%

Article 17.

Barèmes d'application à mars 2003 (indice-pivot 111,32).

A. Coiffeurs.

Cat.I.a.	salaire horaire	7,0663 eur
Cat.I.b.	salaire horaire	7,3492 eur
Cat. II.	Salaire horaire	7,5282 eur
	salaire de base à	100%
Cat.III	salaire horaire	7,9047 eur
	salaire de base plus	5%
Cat.IV	salaire horaire	9,0339 eur
	salaire de base plus	20%
Cat.V.	salaire mensuel	1612,03 eur
	salaire de base plus	30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	Supplément 10%
Cat. V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	supplément 20 %

B. Esthéticiens

Cat. La.	salaire mensuel	1163,04 eur
Cat. I.b.	salaire mensuel	1209,36 eur
Cat. II.	salaire mensuel	1240,02 eur
	salaire de base à	100%
Cat.III. + 2 ans	salaire mensuel	1302,03 eur
	salaire de base plus	5%
Cat.III + 7 ans	salaire mensuel	1364,03 eur
	salaire de base plus	10%
Cat.III + 12 ans	salaire mensuel	1426,03 eur
	salaire de base plus	15%
Cat.III+ 17 ans	salaire mensuel	1488,03 eur
	salaire de base plus	20%
Cat.III + 20 ans	salaire mensuel	1612,03 eur
	salaire de base plus	30%
Cat. IV	salaire mensuel	1488,03 eur
	salaire de base plus	20%
Cat.V.	salaire mensuel	1612,03 eur
	salaire de base plus	30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	supplément 10%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	supplément 20%

C. Employés administratifs

Cat.I.a.	salaire mensuel	1163,04 eur
Cat.I.b.	salaire mensuel	1209,36 eur
Cat.II.	salaire mensuel	1240,02 eur
	salaire de base à	100%
Cat.III. + 2 ans	salaire mensuel	1302,03 eur
	salaire de base plus	5%
Cat.III+ 5 ans	salaire mensuel	1364,03 eur
	salaire de base plus	10%
Cat.III + 10 ans	salaire mensuel	1488,03 eur
	salaire de base plus	20%
Cat.IV.	salaire mensuel	1488,03 eur
	salaire de base plus	20%

Cat. V.	maandloon	1612,03 eur
	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	
toeslag		10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
toeslag		20%

D. Fitness- en/of bodybuildingcentra, sauna cn/of zonnecentra.

Cat. La	uurloon	7,0663 eur
Cat. I.b.	uurloon	7,3492 eur
Cat. II.	uurloon	7,5282 eur
	basisloon aan	100%
Cat. III.	uurloon	7,9047 eur
	basisloon plus	5%
Cat. III. –spec.	uurloon	11,0028 eur
	basisloon plus	50%
Cat. IV.	uurloon	9,0339 eur
	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon	1612,03 eur
	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10jaar	
toeslag		10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
toeslag		20%

Artikel 18.

De minimumlonen aan 100% zoals vastgelegd in artikel 17, worden op maart 2003 gekoppeld aan het spilindexcijfer 111,32 voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

Hoofdstuk IX . - Eindejaarspremie

Artikel 19.

Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie toegekend onder de volgende voorwaarden:

§ 1. Arbeiders

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de arbeiders en arbeidsters die tijdens de referentieperiode ten minste 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid.

Het bedrag van de eindejaarspremie 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 kappersbedrijven 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.

Cat.V.	salaire mensuel	1612,03 eur
	salaire de base plus	30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	
supplément		10%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	
supplément		20%

D. Centres de fitness et/ou bodybuilding, saunas et/ou centres solaires

Cat.I.a.	salaire horaire	7,0663 eur
Cat.I.b.	salaire horaire	7,3492 eur
Cat. II.	salaire horaire	7,5282 eur
	salaire de base à	100%
Cat.III	salaire horaire	7,9047 eur
	salaire de base plus	5%
Cat III – spec.	salaire horaire	11,0028 eur
	salaire de base plus	50%
Cat.IV	salaire horaire	9,0339 eur
	salaire de base plus	20%
Cat.V.	salaire mensuel	1612,03 eur
	salaire de base plus	30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	
supplément		10%
Cat. V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	
supplément		20 %

Article 18.

Les salaires minimums à 100%, tels que fixés à l'article 17, sont liés au 1er mars 2003 à l'indice-pivot 111,32 pour une durée de travail hebdomadaire de 38 heures.

Chapitre IX. - Prime de fin d'année

Article 19.

Aux travailleurs il est octroyé une prime de fin d'année sous les conditions suivantes:

§1. Ouvriers

La prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières qui, pendant la période de référence, comptent au moins 32 jours prestes ou assimilés qui entrent en ligne de compte pour la soumission à la sécurité sociale.

Le montant de la prime de fin d'année est augmenté par la cotisation patronale à l'ONSS.

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

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

§ 2. Bedienden

Artikel 20.

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die tijdens de referentieperiode ten minste 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid

Artikel 21.

Het bedrag van de eindejaarspremie 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 kappersbedrijven 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.

Hoofdstuk X. - Afwijking 39/38 uren week.

Artikel 22.

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 kennisgeving van het paritair comité. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient door minstens één van de sociale partners van werknemerszijde zetelend in het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen te zijn mede ondertekend.

Artikel 23.

De afwijkingen zoals voorzien in artikel 22, blijven van toepassing voor bedrijven die wensen af te wijken van de achtendertig uren werkweek vanaf de invoering ervan per 01/07/2002.

Hoofdstuk XI. - Tussenkomen van de werkgever in de vervoerskosten

Artikel 24.

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 07/01/2003 (BS 23/01/2003) houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

Artikel 25.

Wanneer de werknemer beroep doet op een ander vervoermiddel dan de NMBS of gebruik maakt van meerdere vervoermiddelen, wordt de tegemoetkoming van

§2. Employés

Article 20.

La prime de fin d'année est octroyée aux employés qui, pendant la période de référence comptent au moins 32 jours prestes ou assimilés qui entrent en ligne de compte pour la soumission à la sécurité sociale.

Article 21.

Le montant de la prime de fin d'année est augmenté par la cotisation patronale à l'ONSS.

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

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

Chapitre X. - Dérogation semaine de 39-38 heures

Article 22.

Les entreprises souhaitant déroger à l'application de la semaine de travail de 39 heures peuvent uniquement le faire moyennant la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise, moyennant dépôt au Service de relations collectives de travail et à la connaissance de la commission paritaire. Il faut que cette convention collective de travail soit consignée au moins par un des partenaires sociaux du côté des travailleurs siégeant au sein de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Article 23.

Les dérogations telles que prévues à l'article 22 sont toujours d'application pour les entreprises souhaitant déroger à la semaine de travail de trente-huit heures à partir de son introduction au 01/07/2002.

Chapitre XI. - Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Article 24.

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges (SNCB en abrégé), l'intervention de l'entreprise dans les frais du titre de transport utilisé est calculée sur la base du barème repris en annexe à l'arrêté royal du 07/01/2003 (MB 23/01/03) portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Article 25.

Lorsque le travailleur fait appel à un autre moyen de transport que la SNCB ou utilise plusieurs moyens de transport, l'intervention de l'entreprise est également

de ondememing **eveneens** berekend op basis van het barema dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 07/01/2003 (BS 23/01/2003) houdende vaststelling van het bedrag van de **werkgeversbijdrage** in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van **abbonementen** voor werklieden en **bedienden**, voor het aantal kilometers dat **overeenkomt** met de afstand **tussen** de verblijfplaats van de werknemer en de ondememing.

Artikel 26.

Voor de toepassing van **artikel 25** wordt de berekening van de afstand in gemeenschappelijk overleg bepaald in elke ondememing om rekening te houden met de **geografische bijzonderheden**.

Artikel 27.

Wanneer de werknemer **gebruik** maakt van het openbaar vervoer en de **prijs** van het vervoer een **eenheidsprijs** is, wordt de bijdrage van de **ondernemingen**, ongeacht de afstand, forfaitair vastgesteld op 60 % van de **werkelijke prijs** betaald door de werknemer.

Artikel 28.

De **gunstiger** toestanden die voordien reeds bestonden in bepaalde ondernemingen **blijven** in hun huidige vorm behouden voor de **betrokken** werknemers.

Artikel 29.

Betalingsmodaliteiten van de **tussenkost** : De tegemoetkoming van de ondememing 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 30.

De directie van de ondememing 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 31.

De tegemoetkoming van de ondernemingen wordt **minstens** eens per maand vereffend.

Hoofdstuk XII. - Werkkledij

Artikel 32.

De werkgevers dienen de wetgeving **inzake** de levering en het onderhoud van de **werkkledij** na te **leven**. Eventuele toepassingsproblemen worden **aanhangig** gemaakt bij het Paritair Comité.

Hoofdstuk XIII. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen

calculée sur la base du barème repris en annexe à l'arrêté royal du 07/01/2003 (MB 23/01/03) portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'**émission** d'abonnements pour ouvriers et employés, pour le nombre de kilomètres correspondant à la distance entre le domicile du travailleur et l'entreprise.

Article 26.

Pour l'application de l'article 25, le calcul de la distance est déterminé de commun accord au sein de chaque entreprise afin de tenir compte des particularités géographiques.

Article 27.

Lorsque le travailleur utilise les transports publics et le prix du transport est un prix à l'unité, l'intervention des entreprises, indépendamment de la distance, est fixée forfaitairement à 60% du prix réel payé par le travailleur.

Article 28.

Les situations plus favorables qui existaient déjà auparavant dans certaines entreprises sont maintenues dans leur forme actuelle pour les travailleurs concernés.

Article 29.

Les modalités de paiement de l'intervention : L'intervention de l'entreprise n'est octroyée que pour les jours de présence au travail. Si le travailleur est porteur 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 obtenir le remboursement de ceux-ci.

Article 30.

La direction de l'entreprise peut procéder aux vérifications qu'elle estime nécessaires pour justifier son intervention et peut obtenir du travailleur tous les documents qui sont utiles à cette fin.

Article 31.

L'intervention des entreprises est liquidée au moins une fois par mois.

Chapitre XII. - Vêtements de travail

Article 32.

Les employeurs doivent respecter la législation en matière de fourniture et d'entretien des vêtements de travail. Des problèmes d'application éventuels sont soumis à la Commission paritaire.

Chapitre XIII. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Artikel 33.

De minimumlonen zoals bepaald in artikel 17, 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 34. 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 aan 100% uit de categorie twee.

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 35.

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 36.

Op de aangepaste lonen dienen de afrondingen te gebeuren op basis van de door de NAR vastgelegde normen voor het afronden van lonen en wedden na de invoering van de euro.

Hoofdstuk XIV. - Aanpassen arbeidstijden onderhoudspersoneel

Artikel 37.

Onder onderhoudspersoneel wordt verstaan zij die instaan voor het onderhoud van machines en materiaal en/of het schoonmaken van de bedrijfslokalen.

Artikel 38.

Tewerkstellingsperiode
Op normale weekdays tussen 6 uur en 20 uur
Op zon- en feestdagen tussen 7 uur en 10 uur

Hoofdstuk XV. - Syndicale premie

Artikel 39.

Er wordt een syndicale premie ingevoerd vanaf 01 januari 2003 ten bedrage van 15 euro per kwartaal. De premie zal worden uitbetaald samen met de eindejaarspremie en gelijklopen met de referentieperiode van de eindejaarspremie. Als overgangmaatregel wordt voor het jaar 2003 de syndicale premie enkeluitbetaald voor het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2003.

Article 33.

Les salaires minimums tels que fixés à l'article 17, ainsi que les salaires réellement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé chaque mois par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur Belge.

Article 34.

Les salaires minimums et les salaires réellement payés sont augmentés ou abaissés de 2% chaque fois que l'indice-pivot est atteint, soit en cas de hausse ou en cas de baisse. Le calcul se fait sur la base du salaire minimum à 100% de la catégorie deux.

En cas de hausse, les salaires minimums et les salaires réellement payés sont augmentés de 2 p.c.. En cas de baisse, les salaires minimums et les salaires réellement payés qui étaient d'application dans le cadre de l'indice-pivot inférieur correspondant seront de nouveau d'application.

Article 35.

Les augmentations et les diminutions des salaires à la suite des fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel l'indice entraîne l'augmentation ou la diminution des salaires.

Article 36.

Sur les salaires adaptés les arrondis se feront sur la base des normes fixées par le CNT pour l'arrondissement de salaires et traitements après l'introduction de l'euro.

Chapitre XIV. - Modification du temps de travail pour le personnel d'entretien.

Article 37.

On sous entend par personnel d'entretien les personnes qui ont pour fonction d'entretenir les machines et le matériel et/ou le nettoyage des locaux d'entreprise.

Article 38.

Durée du temps de travail.
Les jours de semaine normaux de 6 heures à 20 heures.
Les dimanches et jours fériés de 7 à 10 heures.

Chapitre XV. - Prime Syndicale.

Article 39.

A partir du 1er janvier 2003 une prime syndicale sera introduite à hauteur de 15 euro par trimestre. Cette prime sera payée en même temps que la prime de fin d'année pour une période de référence identique. Comme mesure de transition la prime syndicale pour l'année 2003 sera payée que pour le 1er et 2^{ème} trimestre 2003.

Artikel 40.

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

Aan de RSZ wordt opdracht gegeven een werkgeversbijdrage vastgelegd op 0,6% van de brutoloonmassa te innen vanaf het 3^{de} kwartaal 2003.

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

Hoofdstuk XVI. - Kwalificatiepremie

Artikel 41.

Vanaf 1 oktober 2003 wordt een kwalificatiepremie toegekend.

De werkgeversbijdrage wordt vanaf het 1 oktober 2003 vastgesteld op 1,5% op de brutoloonmassa.

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

Opdracht wordt gegeven aan de beheerraad van het sectoraal Sociaal Fonds voor het bepalen van de grootte en de toekenningsmodaliteiten van deze premie.

De beheerraad zal haar besluiten voorleggen aan het paritair comité 314 uiterlijk voor 01 oktober 2003.

Het verwerven van een kwalificatiepremie zal telkens gelden voor twee opeenvolgende jaren en zal samen met de eindejaarspremie worden uitgekeerd.

Hoofdstuk X. - Geldigheid en bijzondere beschikking

Artikel 42.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2001, geregistreerd onder nr. 58558/co/314 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2001, geregistreerd onder nr. 57500/co/314, worden opgeheven.

Artikel 43.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 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.

Article 40.

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

L'ONSS sera chargé d'encaisser une cotisation patronale de 0,60% de la masse salariale brute à partir du 3^e trimestre 2003.

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

Chapitre XVI. - Prime de qualification.

Article 41.

A partir du 1er octobre 2003 une prime de qualification sera reconnue.

La cotisation patronale est fixée à partir le 1 octobre 2003 à 1,50% de la masse salariale brute.

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

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence est chargé de déterminer la valeur et les modalités d'attribution de cette prime.

Le conseil d'administration présentera ses conclusions à la Commission Paritaire 314 avant le 1er octobre 2003.

L'obtention de la prime de qualification sera à chaque fois valable pour les deux années suivantes et sera payée en même temps que la prime de fin d'année.

Chapitre XVII. - Validité et disposition particulière

Article 42.

La convention collective de travail du 26 février 2001, enregistrée sous le n°58558/co/314 et la convention collective de travail du 26 février 2001, enregistrée sous le n°57500/co/314, sont abrogées.

Article 43.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à partir du 1er janvier 2003 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis est adressé au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté par une lettre recommandée à la poste.