

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de la coiffure
et des soins de beauté
n°314

**CCT n° 69031/CO/314
du 29/09/2003**

Correction du texte en français :

- à l'article 18, la référence à l'article 22 est remplacée comme suit : « *Les dérogations telles que prévues à l'article 17 sont toujours d'application pour les entreprises souhaitant déroger à la semaine de travail de trente-huit heures à partir de son introduction au 1er juillet 2002.* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het
kappersbedrijf en de
schoonheidszorgen
nr. 314

**CAO nr. 69031/CO/314
van 29/09/2003**

Verbetering van de Nederlandse tekst :

- in artikel 18 wordt de verwijzing naar artikel 22 vervangen als volgt : « *De afwijkingen zoals voorzien in artikel 17, blijven van toepassing voor bedrijven die wensen af te wijken van de achtendertig uren werkweek vanaf de invoering ervan per 1 juli 2002.* ».

Beslissing van

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 29 september 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 29 septembre 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

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.

Chapitre I. - Champ d'application

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 employé(e)s.

Hoofdstuk II - Juridisch kader

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.

Chapitre II. - Cadre juridique

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre IV, Titre III de la loi du 26 juillet 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 - Arbeidsduurvermindering

Artikel 3.

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

Chapitre III. - Réduction de la durée de travail

Article 3.

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

Hoofdstuk IV. - Tijdskrediet

Artikel 4.

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.

Chapitre IV. - Crédit-temps

Article 4.

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.

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.

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

Artikel 5.

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

Article 5.

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

Artikel 6.

Het recht op gebruik van het tijdskrediet gaat gepaard met de verbintenis van de werknemer dat hij zich niet als

Article 6.

Le droit à l'usage du crédit-temps va de pair avec l'engagement du travailleur qu'il ne s'établira pas comme

zelfstandige in dezelfde sector zal vestigen gedurende de periode van het gebruik ervan.

Hoofdstuk V . - Tewerkstelling en vorming van de risicogroepen

Artikel 7.

§ 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.

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

Artikel 8.

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 9.

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

Hoofdstuk VI Permanente vorming.

Artikel 10.

In uitvoering van het IPA van 22 december 2000, zal 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 kappersbedrijf en 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 VII - Loonschalen

Artikel 11.

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.

indépendant dans le même secteur pendant la période d'usage de ce droit.

Chapitre V. - Emploi et formation des groupes à risque

Article 7.

§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 pour 2003 et 2004 est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute.

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

Article 8.

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 9.

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

Chapitre VI. - Formation permanente

Article 10.

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 VII - Barèmes

Article 11.

Schéma de classification.

La. 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. 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.

Artikel 12.

Loonschalen van toepassing maart 2003

(spilindex: 111,32)

A. Haarkappers.

Cat. I.a	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 20 jaar	
	toeslag	20%

B. Schoonheidsspecialisten.

Cat. I.a.	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 10 jaar	
	toeslag	10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
	toeslag	20%

C. Administratieve bedienden.

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

Article 12.

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. 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 + 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.	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%
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 en/of zonnecentra.

Cat. I.a.	uurloon	7,07663 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	10 jaar toeslag 10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie	20 jaar toeslag 20%

Artikel 13.

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 VIII . - Eindejaarspremie

Artikel 14.

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.

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.	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 13.

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 VIII. - Prime de fin d'année

Article 14.

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 prestés ou assimilés qui entrent en ligne de compte pour la soumission à la sécurité sociale.

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.

§ 2. Bedienden

Artikel 15.

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 16.

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 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.

Hoofdstuk IX. - Afwijking 39/38 uren week.

Artikel 17.

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 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 18.

De afwijkingen zoals voorzien in artikel ~~22~~¹⁷⁶, blijven van toepassing voor bedrijven die wensen af te wijken van de achtendertig uren werkweek vanaf de invoering ervan per 01/07/2002.

Hoofdstuk X. - Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten

Artikel 19.

Wat betreft het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (afgekort

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. Employés

Article 15.

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

Article 16.

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 IX. - Dérogation semaine de 39-38 heures

Article 17.

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 18.

Les dérogations telles que prévues à l'article ~~22~~¹⁷⁶ 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 X. - Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Article 19.

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges (SNCB en abrégé),

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 20.

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 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, voor het aantal kilometers dat overeenkomt met de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de onderneming.

Artikel 21.

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

Artikel 22.

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 23.

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

Artikel 24.

Betalingsmodaliteiten van de tussenkomst : 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 25.

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 26.

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

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 20.

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 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 21.

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 22.

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 23.

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

Article 24.

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 25.

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 26.

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

Hoofdstuk XI. - Werkkledij

Artikel 27.

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 XII. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 28.

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 29. 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 30.

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 31.

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 XIII. - Aanpassen arbeidstijden onderhoudspersoneel

Artikel 32.

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

Artikel 33.

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

Chapitre XI. - Vêtements de travail

Article 27.

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

Article 28.

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 29.

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 30.

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 31.

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

Article 32.

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 33.

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.

Hoofdstuk XIV. - Syndicale premie

Artikel 34.

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 overgangsmaatregel wordt voor het jaar 2003 de syndicale premie enkel uitbetaald voor het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2003.

Artikel 35.

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.

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 XV. - Kwalificatiepremie

Artikel 36.

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 kappersbedrijf en 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 XVI. - Geldigheid en bijzondere beschikking

Artikel 37.

De 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, wordt

Chapitre XIV. - Prime Syndicale.

Article 34.

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 ne sera payée que pour le 1er et 2ième trimestre 2003.

Article 35.

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 XV. - Prime de qualification.

Article 36.

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 XVI. - Validité et disposition particulière

Article 37.

La 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

ingetrokken.

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 38.

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 kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een ter post aangetekende brief.

travail et de rémunérations y liées, est rapportée.

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 38.

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.