

26-04-2005

13-05-2005

74-707 161314

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

NR

N°

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2005 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden.

Convention collective de travail du 25 avril 2005 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 employé(e)s.

**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.

**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.

De sociale gesprekspartners van het Paritair Comité 314 voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen en de onderhandelaars op ondernemingsvlak zullen ten voile akte nemen van de beslissing van de regering om het ontwerp IPA 2005-2006 integraal tot het hare te maken.

Les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 314 de la coiffure et des soins de beauté et les négociateurs au niveau de l'entreprise prendront pleinement acte de la décision du gouvernement de faire intégralement sien le projet d'AIP 2005-2006.

**Hoofdstuk III. - Arbeidsduurvermindering****Chapitre III. - Réduction de la durée de travail****Artikel 3.**

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

**Article 3.**

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

**Hoofdstuk IV. - Tijdskrediet****Chapitre IV. - Crédit-temps**

**Artikel 4.**

Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake wordt het recht op tijdskrediet zoals vastgesteld in CAO nr. 77bis van 19/12/2001 tot vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd bij de CAO n° 77 van 10 juli 2002, 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 5.**

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

**Artikel 6.**

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 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 2005 en 2006 vastgesteld op 0,10 % van de brutoloonmassa.

§ 2. Een bijkomende bijdrage om het scheppen van arbeidsplaatsen te bevorderen wordt vastgesteld op 0,05 % in 2005 en in 2006.

**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.

**Article 4.**

Sans préjudice des dispositions légales en la matière, le droit au crédit-temps tel que fixé dans la CCT n° 77 bis du 19/12/2001 remplaçant la CCT n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la CCT n° 77ter du 10/07/1992 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 maximale de 5 ans

**Article 5.**

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

**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 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 2005 et 2006 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 2005 et en 2006.

**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.

## 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.

#### 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.

Vanaf 1 april 2005 wordt een lineaire verhoging toegepast op de werkelijk uitbetaalde lonen gelijk aan 1%.

Loonschalen van toepassing 1 april 2005 (spilindex: 115,03)

## 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.

#### 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

### Article 12.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2005 une augmentation linéaire sera appliquée sur les salaires réels égal à 1%.

Barèmes d'application à partir du 1<sup>er</sup> avril 2005 (indice-pivot 115,03).

**A. Haarkappers.**

Cat. I.a	uurloon	<b>7,4253 eur</b>
Cat. I.b.	uurloon	<b>7,7226 eur</b>
Cat. II.	uurloon	<b>7,9107 eur</b>
	basisloon aan	<b>100%</b>
Cat. III.	uurloon	<b>8,3062 eur</b>
	basisloon plus	<b>5%</b>
Cat. IV.	uurloon	<b>9,4929 eur</b>
	basisloon plus	<b>20%</b>
Cat. V.	maandloon	<b>1693,93 eur</b>
	basisloon plus	<b>30%</b>
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	
	toeslag	<b>10%</b>
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
	toeslag	<b>20%</b>

**B. Schoonheidsspecialisten.**

Cat. La.	maandloon	<b>1222,13 eur</b>
Cat. I.b.	maandloon	<b>1270,80 eur</b>
Cat. II.	maandloon	<b>1303,02 eur</b>
	basisloon aan	<b>100%</b>
Cat. III.+ 2jr	maandloon	<b>1368,18 eur</b>
	basisloon plus	<b>5%</b>
Cat. III.+ 7jr	maandloon	<b>1433,32 eur</b>
	basisloon plus	<b>10%</b>
Cat. III.+12jr	maandloon	<b>1498,48 eur</b>
	basisloon plus	<b>15%</b>
Cat. III.+17jr	maandloon	<b>1563,62 eur</b>
	basisloon plus	<b>20%</b>
Cat. III.+20jr	maandloon	<b>1693,93 eur</b>
	basisloon plus	<b>30%</b>
Cat. IV.	maandloon	<b>1563,62 eur</b>
	basisloon plus	<b>20%</b>
Cat. V.	maandloon	<b>1693,93 eur</b>
	basisloon plus	<b>30%</b>
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10jaar	
	toeslag	<b>10%</b>
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
	toeslag	<b>20%</b>

**C. Administratieve bedienden.**

Cat. La.	maandloon	<b>1222,13 eur</b>
Cat. I.b.	maandloon	<b>1270,80 eur</b>
Cat. II.	maandloon	<b>1303,02 eur</b>
	basisloon aan	<b>100%</b>
Cat. III.+ 2jr	maandloon	<b>1368,18 eur</b>
	basisloon plus	<b>5%</b>
Cat. III.+ 5jr	maandloon	<b>1433,32 eur</b>
	basisloon plus	<b>10%</b>
Cat. III.+10jr	maandloon	<b>1563,62 eur</b>
	basisloon plus	<b>20%</b>

**A. Coiffeurs.**

Cat.I.a.	salaire horaire	<b>7,4253 eur</b>
Cat.I.b.	salaire horaire	<b>7,7226 eur</b>
Cat. II.	Salaire horaire	<b>7,9107 eur</b>
	salaire de base à	<b>100%</b>
Cat.III	salaire horaire	<b>8,3062 eur</b>
	salaire de base plus	<b>5%</b>
Cat.IV	salaire horaire	<b>9,4929 eur</b>
	salaire de base plus	<b>20%</b>
Cat.V.	salaire mensuel	<b>1693,93 eur</b>
	salaire de base plus	<b>30%</b>
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	
	Supplément	<b>10%</b>
Cat. V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	
	supplément	<b>20 %</b>

**B. Esthéticiens**

Cat. I.a.	salaire mensuel	<b>1222,13 eur</b>
Cat. I.b.	salaire mensuel	<b>1270,80 eur</b>
Cat. II.	salaire mensuel	<b>1303,02 eur</b>
	salaire de base à	<b>100%</b>
Cat.III. + 2 ans	salaire mensuel	<b>1368,18 eur</b>
	salaire de base plus	<b>5%</b>
Cat.III + 7 ans	salaire mensuel	<b>1433 ,32 eur</b>
	salaire de base plus	<b>10%</b>
Cat.III + 12 ans	salaire mensuel	<b>1498,48 eur</b>
	salaire de base plus	<b>15%</b>
Cat.III + 17 ans	salaire mensuel	<b>1563,62 eur</b>
	salaire de base plus	<b>20%</b>
Cat.III + 20 ans	salaire mensuel	<b>1693,93 eur</b>
	salaire de base plus	<b>30%</b>
Cat. IV	salaire mensuel	<b>1563,62 eur</b>
	salaire de base plus	<b>20%</b>
Cat.V.	salaire mensuel	<b>1612,03 eur</b>
	salaire de base plus	<b>30%</b>
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	
	supplément	<b>10%</b>
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	
	supplément	<b>20%</b>

**C. Employés administratifs**

Cat.I.a.	salaire mensuel	<b>1222,13 eur</b>
Cat.I.b.	salaire mensuel	<b>1270,80 eur</b>
Cat.II.	salaire mensuel	<b>1303,02 eur</b>
	salaire de base à	<b>100%</b>
Cat.III. + 2 ans	salaire mensuel	<b>1368,18 eur</b>
	salaire de base plus	<b>5%</b>
Cat.III.+ 5 ans	salaire mensuel	<b>1433,32 eur</b>
	salaire de base plus	<b>10%</b>
Cat.III + 10 ans	salaire mensuel	<b>1563,62 eur</b>
	salaire de base plus	<b>20%</b>



Cat. IV.	maandloon	<b>1563,62 eur</b>
	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon	<b>1693,93 eur</b>
	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	
	Toeslag	10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
	Toeslag	20%

Cat.IV.	salaire mensuel	<b>1563,62 eur</b>
	salaire de base plus	20%
Cat.V.	salaire mensuel	<b>1693,93 eur</b>
	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. Fitness- en/of bodybuildingcentra, sauna en/of zonnecentra.

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

Cat. La	uurloon	<b>7,4253 eur</b>
Cat. I.b.	uurloon	<b>7,7226 eur</b>
Cat. II.	uurloon	<b>7,9107 eur</b>
	basisloon aan	100%
Cat. III.	uurloon	<b>8,3062 eur</b>
	basisloon plus	5%
Cat. III. -spec.	uurloon	<b>11,8661 eur</b>
	basisloon plus	50%
Cat. IV.	uurloon	<b>9,4929 eur</b>
	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon	<b>1693,93 eur</b>
	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	
	toeslag	10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	
	toeslag	20%

Cat.I.a.	salaire horaire	<b>7,4253 eur</b>
Cat.I.b.	salaire horaire	<b>7,7226 eur</b>
Cat. II.	salaire horaire	<b>7,9107 eur</b>
	salaire de base à	100%
Cat.HI	salaire horaire	<b>8,3062 eur</b>
	salaire de base plus	5%
Cat III -- spec	salaire horaire	<b>11,8661 eur</b>
	salaire de base plus	50%
Cat.IV	salaire horaire	<b>9,4929 eur</b>
	salaire de base plus	20%
Cat.V.	salaire mensuel	<b>1693,93 eur</b>
	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%

#### Artikel 13.

De minimumlonen aan 100% zoals vastgelegd in artikel 12, worden op 1 april 2005 gekoppeld aan het spilindexcijfer 115,03 voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

#### Article 13.

Les salaires minima à 100%, tels que fixés à l'article 12, sont liés au 1<sup>er</sup> avril 2005 à l'indice pivot 115,03 pour une durée de travail hebdomadaire de 38 heures.

#### Hoofdstuk VIII . - Eindejaarspremie

#### Chapitre VIII. - Prime de fin d'année

#### Artikel 14.

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

#### Article 14.

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

#### § 1. Arbeiders

#### §1. Ouvriers

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.

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.

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

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 15.**

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die tijdens de referteperiode 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 38 uren week.**

### **Artikel 17.**

De bedrijven die wensen af te wijken van de toepassing van de 38 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.

## **Hoofdstuk X. - Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten**

### **Artikel 18.**

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

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 38 heures**

### **Article 17.**

Les entreprises souhaitant déroger à l'application de la semaine de travail de 38 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.

## **Chapitre X. - Intervention de l'employeur dans les frais de transport**

### **Article 18.**

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges (SNCF en abrégé), l'intervention de l'entreprise dans les frais du titre de transport utilisé est calculée sur la

vervoerbewijs berekend op basis van het barema houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

#### **Artikel 19.**

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 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 20.**

Voor de toepassing van artikel 19 wordt de berekening van de afstand in gemeenschappelijk overleg bepaald in elke onderneming om rekening te houden met de geografische bijzonderheden.

#### **Artikel 21.**

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 22.**

**Fietsvergoeding:** Voor de personeelsleden die het woon-werkverkeer per fiets afleggen zal de werkgever een fietsvergoeding betalen gelijk aan € 0,10 per kilometer met een maximum van 10 km/dag (enkele rit) of 20 km/dag (heen en terug).

#### **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

base du barème 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 19.**

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 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 20.**

Pour l'application de l'article 19, le calcul de la distance est déterminé de commun accord au sein de chaque entreprise afin de tenir compte des particularités géographiques.

#### **Article 21.**

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 22.**

**Indemnité vélo :** Pour les ouvriers effectuant le trajet en vélo, l'employeur devra payer une indemnité vélo égale à €0,10 par kilomètre avec un maximum de 10 km/jour (trajet aller) ou 20 km/jour (trajet aller et retour).

#### **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.

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.

### **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. - Klein materiaal**

#### **Artikel 28.**

De werkgevers dienen de wetgeving inzake de levering en het onderhoud van het klein materiaal na te leven.

Eventuele toepassingsproblemen worden aanhangig gemaakt bij het Paritair Comité.

### **Hoofdstuk XIV. - Carensdag**

#### **Artikel 29.**

De eerste dag van arbeidsongeschiktheid van de arbeiders wegens ziekte of ongeval, genoemd "carensdag", en, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, niet betaald door de werkgever, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen bereikt, geeft aanleiding tot de volgende bepaling:

Vanaf 1 april 2005 zal aan de arbeiders die minstens 5 jaar anciënniteit tellen in de sector 1 carensdag per lopend kalenderjaar door hun werkgever worden betaald. Deze clause wordt ingevoerd op proef voor de periode 2005-2006 en een evaluatie zal worden opgemaakt op 1 februari 2007.

#### **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.

### **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. - Petit matériel**

#### **Article 28.**

Les employeurs doivent respecter la législation en matière de fourniture et d'entretien du petit matériel.

Des problèmes d'application éventuels sont soumis à la Commission paritaire.

### **Chapitre XIV. - Jour de carence**

#### **Article 29.**

Le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident, dénommé «jour de carence » et, conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, non payé par l'employeur, lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, donne lieu à la disposition suivante :

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2005, 1 jour de carence par année calendrier sera payé par l'employeur aux ouvriers comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur. Cette clause sera introduite à l'essai pour la période 2005-2006 avec évaluation le 1<sup>er</sup> février 2007



## **Hoofdstuk XIV. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**

### **Artikel 30.**

De minimumlonen zoals bepaald in artikel 12, 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 31.**

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 32.**

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 33.**

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 XV. - Aanpassen arbeidstijden onderhoudspersoneel**

### **Artikel 34.**

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

## **Chapitre XIV. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation**

### **Article 30.**

Les salaires minimums tels que fixés à l'article 12, 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 31.**

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 32.**

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 33.**

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

### **Article 34.**

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.

**Artikel 35.**

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

**Hoofdstuk XVI. - Syndicale premie****Artikel 36.**

Er wordt een syndicale premie ingevoerd vanaf 01 januari 2003 ten bedrage van 15,00 euro per kwartaal.

De premie zal worden uitbetaald samen met de eindejaarspremie en gelijklopen met de referteperiode van de eindejaarspremie.

**Artikel 37.**

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 0,60% van de brutoloonmassa te innen.

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 XVII. - Kwalificatiepremie****Artikel 38.**

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.

De volledige kwalificatiepremie wordt vanaf 1 juli 2005 van 1/4 van de bruto-eindejaarspremie gebracht op 1/3 van deze premie. De gedeeltelijke premie blijft op 1/6 van de bruto-eindejaarspremie behouden.

**Article 35.**

Période de travail.  
Les jours normaux de semaine de 6 heures à 20 heures.

Les dimanches et jours fériés de 7 à 10 heures.

**Chapitre XVI. - Prime Syndicale.****Article 36.**

A partir du 1er janvier 2003 une prime syndicale sera introduite à hauteur de 15,00 euros par trimestre. Cette prime sera payée en même temps que la prime de fin d'année pour une période de référence identique.

**Article 37.**

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.

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

**Chapitre XVII. - Prime de qualification.****Article 38.**

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

La cotisation patronale est fixée à partir du 1 octobre 2003 à 1,5% 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.

La prime de qualification complète est portée de 1/4 à 1/3 de la prime de fin d'année brute à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005. La prime de qualification partielle est maintenue à 1/6 de la prime de fin d'année brute.

Het verwerven van een kwalificatiepremie zal telkens gelden voor twee opeenvolgende jaren en zal samen met de eindejaarspremie worden uitgekeerd aan de werknemers tewerkgesteld onder de classificatie 2, 3, 4 en 5 en uitgebreid tot de classificatie Ib vanaf 1 juli 2005.

## **Hoofdstuk XVIII. - Oprichting commissies ad hoc**

### **Artikel 39.**

De sociale partners komen overeen om volgende commissies "ad hoc" op te richten die verslag zullen uitbrengen aan de Voorzitter van het PC 314 tegen 30 september 2005:

- oprichten van een commissie ad hoc voor het bepalen van concrete maatregelen voor de aanpak van het knelpuntenberoep "herenkapper";
- oprichten van een commissie ad hoc voor het bepalen van concrete maatregelen voor de erkenning van elders verworven competenties;
- oprichten van een commissie ad hoc voor het bepalen van een coherent beleid rond ingroeibanen en werkervaringsplaatsen;
- oprichten van een commissie ad hoc voor het bepalen van een coherent beleid rond het realiseren van een sluitende aanpak binnen het alternerend leren.

## **Hoofdstuk XIX. - Geldigheid en bijzondere beschikking**

### **Artikel 40.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003 op, geregistreerd onder nr. 69031/co/314. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de artikels 2 en 3 van de CAO van 26 april 2004 betreffende de toekenning van de kwalificatiepremie op, geregistreerd onder nr. 71970/co/314.

### **Artikel 41.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 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.

L'acquisition d'une prime de qualification comptera pour deux années de suite et sera payée en même temps que la prime de fin d'année aux ouvriers embauchés sous la classification 2, 3, 4 et 5 et est étendue à la classification Ib à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **Chapitre XVIII. — Constitution commissions ad hoc**

### **Article 39**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer les commissions « ad hoc » suivantes, qui feront rapport au Président de la CP 314 avant le 30 septembre 2005 :

- constitution d'une commission ad hoc pour la mise en place de mesures concrètes concernant les coiffeurs Messieurs ;
- constitution d'une commission ad hoc pour la mise en place de mesures concrètes concernant la reconnaissance des titres de compétences ;
- constitution d'une commission ad hoc pour la mise en place d'une gestion cohérente concernant les emplois tremplins et l'insertion professionnelle ;
- constitution d'une commission ad hoc pour la mise en place d'une gestion cohérente concernant l'approche de la formation par alternance.

## **Chapitre XIX. - Validité et disposition particulière**

### **Article 40.**

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 29 septembre 2003, enregistrée sous le n° 69031/co/314. La présente convention collective de travail abroge les articles 2 et 3 de la CCT du 26 avril 2004 relative à l'octroi de la prime de qualification, enregistrée sous le n° 71970/co/314.

### **Article 41.**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 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.