

Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de  
schoonheidszorgen

## STATUUT V.D. VAKBONDSAFVAARDIGING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september  
2007

### I. Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan: arbeiders en bedienden, mannelijk of vrouwelijk.

### II. Algemene beginselen

Art. 2 - Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971 en 5ter van 21 december 1978 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het arbeiders- en bediendenpersoneel, zoals in artikel 1 van deze overeenkomst omschreven.

Art. 3 - De werkgevers erkennen dat hun arbeiders- en bediendenpersoneel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen worden onder het georganiseerd arbeiders- en bediendenpersoneel van de onderneming.

Art. 4 - De werkgevers verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders en bedienden toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Art. 5 - De werkgevers en de vakbondsafvaardigingen

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de

Commission paritaire de la coiffure et des soins de  
beauté

## STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 24 septembre  
2007

### I. Champ d'application

Article 1er - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « travailleurs », ouvriers et employés : les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

### II. Principes généraux

Art. 2 - La présente convention collective de travail, conclue en exécution de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5 bis du 30 juin 1971 et 5ter du 21 décembre 1978 au sein du Conseil national du travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier et employé tel que défini à l'article 1 de la présente convention.

Art. 3 - Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier et employé est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés parmi le personnel ouvrier et employé syndiqué de l'entreprise.

Art. 4 - Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers et employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers et employés syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques en matière de relations paritaires, conformément à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 5 - Les employeurs et les délégations syndicales

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise

onderneming;

2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

### III. Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

### III. Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6

Art. 6.1 – Getalsterkte der vakbondsafvaardiging

Art. 6

Art. 6.1 - Importance numérique de la délégation syndicale

Art. 6.1.1

Een vakbondsafvaardiging wordt ingesteld in de ondernemingen of groepen van ondernemingen welke gedurende het afgelopen jaar gemiddeld minstens 20 personeelsleden (arbeiders en bedienden) tewerkstellen.

Art. 6.1.1

Une délégation syndicale est instaurée dans les entreprises ou les groupes d'entreprises occupant pendant l'année civile qui précède l'installation d'une délégation syndicale en moyenne au moins 20 travailleurs (ouvriers et employés).

Art. 6.1.2

In de onderneming welke niet deel uitmaakt van een groep, geldt het aantal mandaten zoals samengesteld volgens de in punt 6.2 hieronder vastgestelde maatstaven

Art. 6.1.2

Dans une entreprise ne faisant pas partie d'un groupe, le nombre de mandats est fixé suivant les critères établis au point 6.2 ci-dessous.

Bij de aanwijzing van de afvaardiging moet minimaal één mandaat per beroepscategorie (arbeiders en bedienden) worden voorbehouden en bij ontstentenis van mandatarissen in een beroepscategorie blijft het desbetreffend mandaat open.

Lors de la désignation de la délégation, un mandat au minimum doit être réservé à chacune des catégories professionnelles (ouvriers et employés) et à défaut de mandataires dans une catégorie professionnelle le mandat concerné restera inoccupé.

Art. 6.1.3

In een groep van gefranchiseerde ondernemingen zal één afvaardiging, samengesteld volgens de in punt 6.2 hieronder vastgestelde maatstaven mogen samengesteld worden om al de gesyndikeerde arbeiders en bedienden te vertegenwoordigen in de ondernemingen welke tot deze groep behoren. Andere vormen van syndicale vertegenwoordiging op het niveau van de groep, kunnen worden besproken.

Art. 6.1.3

Dans un groupe d'entreprises franchisées, une seule délégation, composée suivant les critères établis au point 6.2 ci-dessous, pourra être installée pour représenter l'ensemble des ouvriers et employés syndiqués travaillant dans les entreprises appartenant à ce groupe. D'autres formes de représentation syndicale au niveau du groupe, peuvent être discutées.

De notie "groep" (technische bedrijfseenheid) wordt bepaald op grond van economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

La notion de « groupe » (unité technique d'exploitation) se définit à partir de critères économiques et sociaux ; en cas de doute, les critères sociaux prévalent.

Aan de notie "groep" (technische bedrijfseenheid) kan worden voldaan indien:

La notion de « groupe » (unité technique d'exploitation) peut se rencontrer si :

- ofwel de verscheidene juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn, ofwel deze juridische entiteiten hebben

- soit les différentes entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles, soit ces entités juridiques présentent une unité économique et fiscale

een economische en fiscale eenheid

- er bovendien elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, het gebruik van een gezamenlijke benaming, merk, logo of andere erkenningelementen; een gemeenschappelijk personeelsregister, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Als het beheer en het personeelsbeleid geen sociale criteria aantonen die het bestaan van een technische uitbatingseenheid kenmerken, dan worden de betrokken juridische entiteiten niet beschouwd als één enkele technische uitbatingseenheid (groep)

#### Art. 6.1.4

Eveneens tussentijds kan, op het initiatief van de betrokken onderneming(en) of van de representatieve werknemersorganisaties, worden overgegaan tot het evalueren of al dan niet de notie "groep" kan worden weerhouden: in dat geval wordt vooreerst onderhandeld op het ondernemingsniveau, en bij ontstentenis van oplossing aldaar wordt verzocht om een aanbeveling desbetreffend vanwege het paritair comité

#### Art. 6.1.5

Zo een onderneming, deeluitmakend van een groep, tevens ressorteert onder een of meerdere andere paritaire comités, en er daarbij een sectorale C.A.O. uit een andere sector wordt overgegaan tot de installering van een vakbondsafvaardiging dan zal het personeel van die andere sector niet in rekening worden gebracht ter bepaling van de getalsterkte waarvan sprake in art. 6.3

#### Art. 6.2

De vakbondsafvaardiging is samengesteld als volgt, volgens de getalsterkte van het personeel dat de onderneming of groep van ondernemingen tewerkstelt:

#### **A.een onderneming die geen deel uitmaakt van een groep**

20 tot en met 49 personeelsleden:

2 afgevaardigden + 1 plaatsvervangende afgevaardigde

- en sus il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, l'utilisation d'une enseigne, d'une marque, d'un logo commun ou d'autres éléments de reconnaissance, un registre du personnel commun, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des convention collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Si la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation, les entités juridiques concernées ne seront pas considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation (groupe)

#### Art. 6.1.4

Egalement entre temps il peut être évalué, à l'initiative de la (des) entreprise(s) concernée(s) ou à celle des organisations représentatives des travailleurs, si la notion de « groupe » peut, ou ne peut être retenue: dans ce cas il est en premier lieu négocié au niveau de(s) l'entreprise(s), et à défaut de solution il est demandé une recommandation à ce sujet de la part de la Commission paritaire.

#### Art. 6.1.5

Si une entreprise faisant partie d'un groupe ressort également à une ou à plusieurs autres commissions paritaires, et que dans ce cas en application d'une C.C.T. sectorielle émanant d'un autre secteur il est procédé à la mise en place d'une délégation syndicale, les travailleurs ressortant à cet autre secteur ne seront pas pris en compte pour l'établissement du nombre numérique dont il est question à l'art. 6.3.

#### Art. 6.2

La délégation syndicale est composée comme suit, selon l'effectif du personnel occupé par l'entreprise ou le groupe d'entreprises:

#### **A.une entreprises ne faisant pas partie d'un groupe**

20 à 49 travailleurs :

2 délégués + 1 suppléant

50 tot en met 100 personeelsleden:  
3 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende  
afgevaardigden

vanaf 101 personeelsleden:  
4 afgevaardigden + 4 plaatsvervangende  
afgevaardigden

Indien er binnen de onderneming een comité voor preventie en bescherming bestaat, wordt tenminste één afgevaardigde uit de effectieve of plaatsvervangende leden uit dit comité aangeduid.

## **B. een groep van ondernemingen**

20 tot en met 49 personeelsleden:  
2 afgevaardigden + 1 plaatsvervangende  
afgevaardigde voor de arbeiders  
2 afgevaardigden + 1 plaatsvervangende  
afgevaardigde voor de bedienden

50 tot en met 100 personeelsleden:  
3 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende  
afgevaardigden voor de arbeiders  
3 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende  
afgevaardigden voor de bedienden

Indien er binnen de onderneming een comité voor preventie en bescherming bestaat, wordt tenminste één afgevaardigde uit de effectieve of plaatsvervangende leden uit dit comité aangeduid.

vanaf 101 personeelsleden:  
4 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende  
afgevaardigden voor de arbeiders  
4 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende  
afgevaardigden voor de bedienden

Indien er binnen de onderneming een comité voor preventie en bescherming bestaat, worden tenminste twee afgevaardigden uit de effectieve of plaatsvervangende leden uit dit comité aangeduid.

### Art. 6.3

De getalsterkte van het personeel wordt bepaald op basis van het gemiddeld aantal personeelsleden in dienst gedurende de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de aanduiding van de afvaardiging. De verdeling van de mandaten gebeurt volgens de respectieve herkomst van de uitbetaalde "sociale voordelen"

50 à 100 travailleurs :  
3 délégués + 2 suppléants

à partir de 101 travailleurs :  
4 délégués + 4 suppléants

Dans le cas où existe dans l'entreprise un comité de prévention et de protection, au moins 1 délégué est désigné parmi les membres effectifs ou suppléants de celui-ci

## **B.un groupe d'entreprises**

20 à 49 travailleurs :  
2 délégués + 1 suppléant pour les ouvriers  
2 délégués + 1 suppléant pour les employés

50 à 100 travailleurs :  
3 délégués + 2 suppléants pour les ouvriers  
3 délégués + 2 suppléants pour les employés

Dans le cas où existe dans l'entreprise un comité de prévention et de protection, au moins 1 délégué est désigné parmi les membres effectifs ou suppléants de celui-ci.

à partir de 101 travailleurs :  
4 délégués + 2 suppléants pour les ouvriers  
4 délégués + 2 suppléants pour les employés

Dans le cas où existe dans l'entreprise un comité de prévention et de protection, au moins 2 délégués sont désignés parmi les membres effectifs ou suppléants de celui-ci.

### Art. 6.3

L'importance numérique des travailleurs est établie sur base du nombre moyen de travailleurs en fonction durant les 12 mois calendrier précédant la désignation de la délégation. La répartition des mandats s'effectue selon la provenance respective des « avantages sociaux » payés.

## Art. 7

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van het personeel die aangesloten zijn bij een der werknemersorganisaties bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling
2. sedert 1 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen

## Art. 8

De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het P.C. voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen vertegenwoordigde organisaties van de werknemers, met inachtneming van het aantal leden die de vakbondsafvaardiging moet tellen. De namen van de vakbondsafgevaardigden worden per aangetekend schrijven meegedeeld aan de werkgever. De mandaten worden verdeeld volgens de respectieve herkomst van de uitbetaalde "sociale voordelen".

De regelmatig voorgedragen kandidaten die aan de vereiste voorwaarden voldoen worden aanvaard, tenzij de werkgever een geldig motief heeft om dit niet te doen, welk motief dient te worden betekend aan de tussenkomende vakorganisaties binnen zeven werkdagen vanaf de ontvangst van het aangetekend schrijven.

Zo een geschil niet binnen een maand kan worden opgelost nadat een vakorganisatie aan de andere vakorganisaties het aantal van haar afgevaardigden of aan de werkgever de voorgestelde namen heeft betekend, wordt de kwestie tot kennis gebracht van de Voorzitter van het paritair comité op initiatief van de meest gereede partij. De voorzitter zal binnen de drie maanden het paritair comité bijeenroepen.

## Art. 9

Zo de werkgever zich binnen de daartoe voorgeschreven termijnen niet heeft verzet tegen de aanduiding van één of meer kandidaten, dan worden ze beschouwd als aanvaard en begint hun mandaat te lopen vanaf het ogenblik van de aanduiding.

## Art. 7

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres du personnel affiliés à l'une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation
2. être occupés depuis 1 an dans l'entreprise

En tout état de cause, le mandat prend fin à la demande écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

## Art. 8

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentés à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté, compte tenu du nombre de membres que la délégation syndicale doit compter. Les noms des délégués syndicaux sont communiqués par lettre recommandée à l'employeur.

Les mandats sont répartis selon la provenance respective des « avantages sociaux » payés.

Les candidats régulièrement présentés et remplissant les conditions requises sont acceptés sauf motif valable dans le chef de l'employeur notifié aux organisations syndicales intervenantes dans les sept jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée.

En cas de litige non résolu dans le mois qui suit la notification par une organisation syndicale aux autres organisations syndicales du nombre de ses délégués ou la notification à l'employeur des noms des candidats, le problème est porté à la connaissance du Président de la Commission paritaire à l'initiative de la partie la plus diligente, lequel convoquera endéans les trois mois la Commission paritaire.

## Art. 9

Si l'employeur ne s'est pas opposé, dans les délais prescrits à cet effet, à la désignation d'un ou plusieurs candidats, ceux-ci sont alors considérés comme acceptés et leur mandat débute à partir de la désignation.

In de overige gevallen vangt het mandaat aan op de door het paritair comité vastgestelde datum. Het mandaat van de leden van de vakbondsafvaardiging heeft een duur van 4 jaar.

De mandaten zijn hernieuwbaar.

De mandaten die na 4 jaar verstrijken mogen geacht worden stilzwijgend te zijn hernieuwd wanneer geen enkel initiatief van vakbondszijde dienaangaande werd geregistreerd.

#### Art. 10

De syndicale afvaardiging houdt op te bestaan achttien maanden na het kalenderjaar waarin de gemiddelde personeelsbezetting voortdurend beneden de 20 werknemers is gebleven. De werkgever dient deze toestand aangetekend kenbaar te maken aan de vakorganisaties. De periode van 18 maanden loopt vanaf de datum van de aangetekende zending.

#### IV. Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

##### Art. 11

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk door de werkgever ontvangen, rekening houdend met de omstandigheden:

1. naar aanleiding van elke vraag betreffende:

- de arbeidsbetrekkingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing van de loonschalen en de classificatieregels;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;

3. naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werknemer, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

Dans les autres cas, le mandat prend cours à la date fixée par la commission paritaire.

Le mandat des membres de la délégation syndicale est d'une durée de 4 ans.

Les mandats sont renouvelables.

Les mandats venant à expiration après 4 ans peuvent être considérés comme tacitement renouvelés si aucune initiative d'origine syndicale n'est enregistrée à leur propos.

#### Art. 10

La délégation syndicale cesse d'exister dix-huit mois après l'année civile durant laquelle la moyenne des effectifs est restée en-dessous d'une occupation permanente de 20 travailleurs. Il appartient à l'employeur d'aviser par recommandé de cette situation les organisations syndicales. La période de dix-huit mois est calculée à partir de la date de l'envoi recommandé.

#### IV. Compétence de la délégation syndicale

##### Art. 11

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible, compte tenu des circonstances :

1. à l'occasion de toute demande concernant :

- les relations de travail ;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accord collectifs au sein de l'entreprises, sans préjudice des conventions collectives de travail ou des accords conclus à d'autres niveaux ;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels ;
- l'application des barèmes de rémunération et des règles de classification ;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

2. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprises ou en cas de menace de pareils litiges ou différend ;

3. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pas pu être résolu après avoir été présenté suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndicale.

Art. 12

Het mandaat van de vakbondsafvaardiging mag geen aanleiding geven tot enig voor- of nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Art. 12

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un avantage ou un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 13

De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken gedurende hun normale arbeidstijd over de nodige tijd en faciliteiten bezoldigd als arbeidstijd om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsoopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

Art. 13

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant le temps de travail normal, du temps et des facilités rémunérés comme temps de travail nécessaire pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

A. Faciliteiten

Art. 14

De onderneming stelt ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen:

- een plaats, voor de ondernemingen met tussen de 20 en 49 werknemers
- een lokaal, voor de ondernemingen met meer dan 49 werknemers

A. Facilités

Art. 14

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission:

- un lieu pour les entreprises qui occupent entre 20 et 49 travailleurs
- un local pour les entreprises qui occupent plus de 49 travailleurs

De vakbondsafvaardiging komt principieel tijdens de normale diensturen met de werkgever samen. Deze tijd wordt als werktijd aangezien en bezoldigd; bij overschrijding van de normale arbeidsduur wordt deze overschrijding, hoewel bezoldigd als werktijd, op geen enkele wijze in aanmerking genomen voor de berekening van het overloon.

De verplaatsingskosten gemaakt teneinde te kunnen vergaderen met de werkgever worden door de werkgever vergoed minimum overeenkomstig de tarieven van het sociaal abonnement.

De verplaatsingstijd besteed teneinde te kunnen vergaderen met de werkgever worden aangezien en bezoldigd als werktijd, zonder evenwel in aanmerking genomen te kunnen worden voor de berekening van het overloon.

En principe la délégation syndicale rencontre l'employeur durant les heures normales de service. Ce temps est considéré et rémunéré comme temps de travail ; en cas de dépassement du temps de travail normal, ce dépassement, et quoique rémunéré comme temps de travail, n'est pris en aucune manière en considération pour le calcul du sursalaire.

Les frais de déplacement déboursés en vue de réunions avec l'employeur, sont remboursés par celui-ci selon les tarifs de l'abonnement social au minimum.

Le temps de déplacement nécessaire aux réunions avec l'employeur est considéré et rémunéré comme temps de travail, sans pour autant pouvoir être pris en compte pour le calcul du sursalaire.

In de mate van het mogelijke wordt de werkgever ten laatst daags voordien ingelicht over de te besteden tijd en de faciliteiten die de vakbondsafgevaardigden zullen gebruiken om hun opdrachten en activiteiten uit te voeren, waarbij een minimale verstoring van de werkorganisatie wordt nagestreefd.

Aldus mag het verlaten van het werk nooit tot gevolg hebben dat de normale arbeid ernstig wordt verstoord, en de werkgever zal voorafgaandelijk zijn ingelicht.

Dans la mesure du possible, l'employeur est informé au plus tard la veille du temps à consacrer et des facilités que les délégués syndicaux emploieront afin d'exercer leurs tâches et activités, à l'occasion desquelles sera visée une perturbation minimale de l'organisation du travail.

Ainsi, quitter le travail ne peut jamais avoir comme conséquence que le travail normal s'en trouve sérieusement perturbé, et l'employeur en sera informé au préalable.

De nodige tijd teneinde vakbondsopdrachten en -activiteiten uit te oefenen, bedraagt in normale omstandigheden maximaal vijf uur per maand per effectief mandaat. Deze tijd in normale omstandigheden behelst niet de verplaatsingstijd en veronderstelt éézelfde vestigingsplaats. Deze tijd komt bovenop de tijd voor normale vorming en de tijd nodig voor vergaderingen met de werkgever.

De (effectieve en plaatsvervangende) leden van de vakbondsafvaardiging mogen per mandaat en per kalenderjaar zeven dagen (56 uren) opnemen voor syndicale vorming.

Saldo's zijn niet overdraagbaar, noch naar andere afgevaardigden noch naar een ander kalenderjaar. De syndicale vorming wordt beschouwd als arbeidstijd conform de loonwetgeving en de wetgeving rond het betaald educatief verlof. In sommige gevallen, zoals de afwezigheid van andere werknemers op dezelfde werkplaats, is de afwezigheid van de afgevaardigde(n) om reden van syndicale vorming niet mogelijk zonder de goede werking van de onderneming(en) in het gedrang te brengen: in een dergelijk geval moet de werkgever de syndicale organisatie hierover inlichten.

## B. Bescherming tegen afdanking

### Art. 15

1. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. Ze genieten van deze bescherming gedurende een periode van vier jaar, zelfs indien de syndicale delegatie ophoudt te bestaan.
2. De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend en gewoon schrijven dat uitwerking heeft op de 3<sup>e</sup> dag volgend op de datum van verzending. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van 14 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend en gewoon schrijven, de periode van 14 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden aangetekend schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van een reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van

Le temps nécessaire à l'exercice des tâches et activités syndicales est en circonstances normales de cinq heures maximum par mois par mandat effectif. Les circonstances normales étant comprises dans une même entité et hors déplacements.

Ce qui s'ajoute au temps de formation normal et au temps dévolu aux réunions avec l'employeur.

Les membres (effectifs et suppléants) de la délégation syndicale peuvent prétendre à sept jours (56 heures) par mandat et par année calendrier pour la formation syndicale.

Les soldes ne sont pas transférables, ni vers d'autres délégués ni vers une autre année calendrier. La formation syndicale sera assimilée conformément à la législation sur la rémunération du travail et le congé éducation payé. Dans certains cas, comme l'absence d'autres travailleurs du même lieu de travail, l'absence du (des) délégué(s) pour cause de formation syndicale n'est pas possible sans que le bon fonctionnement de(s) (l') entreprise s'en trouve affecté : dans un tel cas l'employeur doit en informer l'organisation syndicale.

## B. Protection contre le licenciement

### Art. 15

1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. Ils jouissent de cette protection pendant une durée de quatre ans et ce même si la délégation syndicale cesse d'exister.
2. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndicale pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale, ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée et ordinaire sortant leurs effets le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivant la date de leur expédition. L'organisation syndicale concernée dispose d'un délai de 14 jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée et ordinaire ; la période de 14 jours débute le jour ou la lettre recommandée envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.



de geldigheid van het voorgenomen ontslag. Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden legt de meest gereede partij het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor: de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure. Indien het verzoeningsbureau niet tot eenparige beslissing is kunnen komen binnen 30 dagen na de aanvraag om bemiddeling, of indien het geschil bij hem niet aanhangig is gemaakt, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

3. In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moeten de vakbondsorganisatie en de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.
4. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:
  - 1° indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de in artikel 15,2 bepaalde procedure na te leven
  - 2° indien op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdende met de bepalingen van artikel 15,2 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend
  - 3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard
  - 4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pas pu aboutir à une décision unanime dans les 30 jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

3. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motifs graves, l'organisation syndicale et la délégation syndicale doivent en être informées immédiatement.
4. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :
  - 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 15,2 ;
  - 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 15,2, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
  - 3° si l'employeur a licencié le délégué pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
  - 4° si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat. L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### C. Interne en externe communicatie

#### Art. 16

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze

### C. Communication interne et externe

#### Art. 16

La délégation syndicale peut, sans que cela ne puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un

mededelingen moeten van professionele of vakbonds aard zijn.

#### Art. 17

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever doen de partijen na de andere vooraf verwittigd te hebben, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie.

In geval van meningsverschil wenden zij zich tot het verzoeningsbureau van het paritair comité. Zo geen akkoord wordt bereikt binnen het verzoeningsbureau dan zijn acties geoorloofd 7 dagen na de aanzegging hiertoe.

caractère professionnel ou syndical

#### Art. 17

En cas de nécessité reconnue par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informé, les parties font appel aux délégués permanents de leur organisation respective.

En cas de désaccord, elles s'adressent au bureau de conciliation de la Commission paritaire. Au cas où le bureau de conciliation n'engendre pas d'accord, les deux parties s'engagent à ne recourir à la grève que moyennant un préavis de 7 jours ouvrables.

### VI. Slotbepalingen

#### Art. 18

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht, desnoods een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of het verzoeningsbureau.

#### Art. 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2007 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekent bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de reden van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na ontvangst in de schoot van het Paritair comité zullen besproken worden.

### VI. Dispositions finales

#### Art. 18

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, la durée du préavis de dénonciation incluse, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il n'y ait eu une conciliation préalable à leur intervention, et en cas de besoin par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou au bureau de conciliation.

#### Art. 19

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2007, et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui seront discutés au sein de la commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception. de tout litige ou différend de caractère

Neerlegging-Dépôt: 23/11/2007  
Regist.-Enregistr.: 20/12/2007  
N°: 86122/CO/314